

# **TI\_GERICHTE 38.2023.58 vom 8. Januar 2024**

TI Tribunale d'appello, 2024-01-08, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_38.2023.58](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2023.58)

FR: TI\_GERICHTE 38.2023.58 du 8 janvier 2024

IT: TI\_GERICHTE 38.2023.58 del 8 gennaio 2024

## **Erwägungen**

### **E. 1**

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

### **E. 2**

I provvedimenti inerenti al mercato del lavoro sono volti a promuovere la reintegrazione di assicurati il cui collocamento è reso difficile da motivi inerenti al mercato del lavoro. Tali provvedimenti devono in particolare: a. migliorare l'idoneità al collocamento degli assicurati in modo da permettere loro una rapida e durevole reintegrazione; b. promuovere le qualifiche professionali secondo i bisogni del mercato del lavoro; c. diminuire il rischio di una disoccupazione di lunga durata; o d. offrire la possibilità di acquisire esperienze professionali.

### **E. 2.7**

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 nei confronti 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. 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 Chiasso 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 Well-Man Sagl 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." Con giudizio 38.2023.50 dell'11 dicembre 2023, non ancora cresciuto in giudicato, questa Corte ha confermato il diniego del diritto agli API deciso dall'UMA nei confronti di un assicurato di più di cinquant'anni e in possesso dell'attestato di meccanico diagnostico d'automobile con attestato professionale federale, in quanto non difficilmente collocabile. In effetti al medesimo, in disoccupazione dal 1° gennaio 2023, a inizio marzo 2023 era stato proposto un impiego presso un'azienda attiva nella vendita e riparazione di auto, la quale, del resto, già il 20 gennaio 2023, dopo avere incontrato l'assicurato, aveva manifestato alla consulente servizio aziende URC l'intenzione di valutare l'assunzione del medesimo. Il TCA ha precisato che, anche volendo considerare, per ipotesi di lavoro, che l'interessato fosse difficilmente collocabile, l'esito della vertenza non avrebbe potuto essere differente. In effetti l'impiego offertogli non si limitava alla funzione di mecatronico, come ricercato in origine dalla ditta e segnalato alla consulente aziende URC, bensì si estendeva a quella di coordinatore d'officina-meccanico diagnostico AFP. Il tipo di attività, più esigente e di responsabilità, proposto all'assicurato che era stato anche Capo officina per diversi anni, era stato, dunque, modificato sulla base del curriculum vitae dello stesso. Le mansioni inerenti alle fasi introduttive, di conseguenza, rientravano piuttosto nell'ambito dell'usuale inserimento in una nuova attività e avrebbero dovuto essere spiegate dal datore di lavoro ad ogni nuova persona assunta con le stesse qualifiche dell'assicurato. In quel caso di specie, inoltre, non era ravvisabile una violazione del diritto all'informazione e consulenza ex art. 27 cpv. 2 LPGA da parte dell'URC, poiché, da un lato, i pareri espressi dalla consulente erano chiaramente definiti come preavvisi, dall'altro, la medesima ha sempre precisato di aver inviato la richiesta di API all'ufficio competente. In ogni caso il diritto agli assegni per il periodo di introduzione non poteva essere riconosciuto in virtù del diritto costituzionale alla protezione della buona fede sancito dall'art. 9 Cost. L'URC, che tramite la consulente non aveva comunque assicurato alla società ricorrente il riconoscimento degli API, non è

l'autorità competente al fine di determinare il diritto o meno agli assegni per il periodo di introduzione. Neppure sussiste un nesso causale tra l'eventuale mancata informazione circa la possibilità di non avere diritto agli API e l'assunzione dell'assicurato, visto che il medesimo, successivamente alla decisione negativa dell'UMA, non era stato licenziato ed era sempre alle dipendenze dell'azienda. 2.8. Nella presente fattispecie dalle carte processuali emerge che \_\_\_\_\_ (2002), dopo aver svolto l'apprendistato di impiegata di commercio presso una ditta edile e, in un secondo tempo, presso il \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_, Ufficio finanze, ha conseguito nel giugno 2022 il relativo attestato federale di capacità. Nell'agosto 2022 la medesima ha lavorato quale collaboratrice del settore della ristorazione presso il \_\_\_\_\_ e nei successivi sei mesi, a far tempo dal mese di settembre 2022, ha soggiornato negli Stati Uniti per approfondire la conoscenza della lingua inglese (cfr. doc. C; 1; 7). L'assicurata si è iscritta in disoccupazione a partire dal 1° marzo 2023, orientando le proprie ricerche di lavoro in qualsiasi ambito professionale (cfr. doc. C). Il 6 giugno 2023 \_\_\_\_\_ ha concluso un contratto di lavoro con RI 1 in qualità di impiegata di commercio con inizio dal 1° giugno 2023 e una retribuzione lorda mensile di fr. 3'370.--. È stato precisato che a fine anno sarebbe stata attribuita una gratifica (cfr. doc. 1). Sempre il 6 giugno 2023 l'assicurata ha inoltrato, unitamente all'RI 1, una domanda per l'ottenimento di assegni per il periodo d'introduzione quale impiegata di commercio per l'arco di tempo dal 1° giugno al 30 novembre 2023. Dal relativo formulario si evince che la percentuale lavorativa è del 100%, che il salario lordo durante l'introduzione ammonta a fr. 3'370.--, che la responsabile è \_\_\_\_\_ e che l'assicurata 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.) 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 sì, allegare scheda del corso / dei corsi e specificare tipologia e durata: 4.8) Osservazioni: ...” (Doc. 1 pag. 2) L'azienda ha risposto che si occupa del settore scuola guida (teoria e pratica per tutte le categorie, formazione continua per autisti professionisti e maestri conducenti, consulenze di guida per dottori o enti), come pure del settore prevenzione degli incidenti stradali (conferenze nelle scuole, ricerca e analisi incidenti stradali, corsi per persone colpite da revoca della licenza di condurre) e che nella SA lavorano otto dipendenti e otto collaboratori indipendenti (cfr. doc. 1 p.ti 4.1.). È stato, altresì, specificato, da una parte, che la neo dipendente avrebbe dovuto essere formata al 100% (cfr. doc. 1 p.to 4.5.) e sarebbe stata seguita da: " \_\_\_\_\_ / segretariato / giornalmente / imp. comm. c/o RI 1 da 2,5

anni \_\_\_\_\_ / segretariato / giornalmente per due mesi / imp. comm. c/o RI 1 da 4,5  
anni \_\_\_\_\_ / segretariato e contabilità / mensilmente / imp. comm. 25 anni di  
esperienza \_\_\_\_\_ / segretariato e contabilità / mensilmente / resp. amm. RI 1 da 20  
anni \_\_\_\_\_ / procedure Edu Qua / mensilmente / direttore /maestro conducente,  
formatore per adulti” (Doc. 1 p.to. 4.6.) Dall’altra, che non sono previsti corsi di formazione  
per l’inserimento/introduzione della neo dipendente. Per quanto attiene alle competenze e  
agli obiettivi, è stato indicato che per l’iscrizione ai corsi teorici (per allievi conducenti,  
autisti professionisti e persone colpite da revoca amministrativa) il grado di competenza  
[gestire autonomamente i clienti dei corsi teorici (valutare le necessità del cliente, inviare  
conferma di partecipazione, inviare fattura ed eventuali reclami, controllare il pagamento)]  
già acquisita da \_\_\_\_\_ è pari a 0%. In relazione alla preparazione dei corsi teorici il  
grado di competenza [organizzare autonomamente i corsi teorici (coordinare l’istruttore,  
riservare le aule, preparare il materiale per l’istruttore, preparare il materiale per i  
partecipanti, gestire le valutazioni dei partecipanti ai corsi)] già acquisita è pari a 0%, come  
pure per l’attività riguardante le iscrizioni alle lezioni pratiche (moto, auto, camion, bus,  
rimorchio), la consulenza di guida per anziani e la gestione autonoma dei clienti dei corsi  
teorici [gestire autonomamente i clienti dei corsi pratici (valutare le necessità del cliente,  
coordinare il maestro conducente, preparare il materiale)]. Parimenti dello 0% è il grado di  
competenza nell’ambito dei conteggi istruttori [preparare i conteggi per poter calcolare la  
retribuzione (verifica ore effettuate, verifica corsi erogati)] e delle conferenze nelle scuole  
[organizzare le conferenze nelle scuole (valutare le necessità della scuola, coordinare i  
relatori e la direzione della scuola, preparare il materiale necessario)]. Per quanto concerne  
la contabilità, il grado di competenza [gestire la contabilità di una piccola azienda (cassa,  
fatturazione con il programma SmartPost, registrazioni con il programma Banana,  
operazioni di fine anno)] già acquisita dall’assicurata è del 10%, per la pubblicità il grado di  
competenza [pubblicizzare i corsi e l’immagine di una ditta (sito internet, facebook,  
instagram)] è del 30%, per le presentazioni (creare e modificare presentazioni con il  
programma Power Point ed eventualmente con il programma Prezi) è del 40%, mentre è  
dello 0% riguardo alla banca dati (modificare e creare banche dati con il programma File  
Maker; cfr. allegato a doc. 1). L’URC, il 31 maggio 2023, ha redatto un preavviso  
favorevole per API di sei mesi con percentuale lavorativa del 100%. Il 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: “ (...)”  
In pratica post-apprendistato è alla prima esperienza professionale per cui va  
particolarmente seguita non essendo in possesso dei necessari requisiti professionali per  
svolgere le attività richieste dal DL. Non dispone delle basi commerciali che sono richieste  
nel settore privato. Per facilitare un adeguato inserimento si attiva il PML “API” della  
durata di 6 mesi.” (Doc. 7) Il 22 agosto 2023 l’UMA ha respinto la domanda tendente  
all’ottenimento degli API, non ritenendo \_\_\_\_\_ difficilmente collocabile giusta l’art  
90 OADI (cfr. doc. 2; 1.2.). Tale provvedimento è stato confermato con la decisione su  
opposizione del 26 settembre 2023 (cfr. doc. 4; consid. 1.4.), contro la quale RI 1 ha  
inoltrato il presente ricorso tramite l’avv. RA 2 (cfr. doc. I; consid. 1.5).

## **E. 2.9**

Chiamata ora a pronunciarsi, questa Corte rileva, come visto sopra, che \_\_\_\_\_, dopo aver svolto l'apprendistato e aver ottenuto l'AFC quale impiegata di commercio nel giugno 2022, mai ha effettuato ulteriori esperienze professionali (cfr. consid. 2.8.). RI 1 che l'ha assunta il 6 giugno 2023, quale impiegata di commercio, inoltrando la domanda di API, ha affermato che l'assicurata non ha ancora sviluppato le numerose ed essenziali competenze richieste nel settore privato (cfr. doc. 3; I). Più specificamente l'azienda ha rilevato che il grado delle competenze già acquisite dalla stessa nelle attività svolte nel settore scuola guida è per lo più pari a 0% (iscrizione corsi teorici; preparazione dei corsi teorici; iscrizioni alle lezioni pratiche; conteggi istruttori, conferenze nelle scuole; banca dati). Soltanto nella contabilità, nella pubblicità e nelle presentazioni il grado di competenza è del 10%, rispettivamente del 30% e del 40% (cfr. doc. 1). In effetti, come sottolineato dalla parte ricorrente (cfr. doc. I), anche dal Rapporto finale d'attività dell'8 maggio 2023 relativo al "Bilancio Competenze Commerciali" organizzato dalla \_\_\_\_\_ emerge che l'assicurata necessita di consolidare le sue competenze apprese durante la formazione attraverso la pratica professionale e, considerate le sue competenze tecniche e metodologiche, è collocabile a medio termine prevalentemente nel settore amministrativo-contabile. Nel Rapporto è stato comunque indicato che \_\_\_\_\_ possiede buone competenze sociali, le lingue sono in linea con quanto richiesto nella professione ed è idonea anche per lavori a contatto con la clientela. Gli organizzatori del rilevamento hanno proposto l'inserimento in APC per permettere all'assicurata di acquisire esperienza, confrontarsi con una nuova realtà amministrativa e definire una strategia di ricerca di un impiego (cfr. doc. C). La circostanza che l'assicurata, essendo alla prima esperienza lavorativa dopo il tirocinio, non disponga di adeguate conoscenze professionali è stata peraltro riconosciuta dall'UMA, che nella risposta di causa ha affermato che "non si nega che la signora \_\_\_\_\_ abbia una scarsa esperienza professionale" (cfr. doc. III; consid. 1.6.). Tuttavia l'amministrazione ha pure osservato che, vista la Direttiva del 2021 della SECO, la motivazione indicata all'art. 90 cpv. 1 lett. e OADI non può essere applicata nel caso di specie per considerare una persona con poca esperienza come difficilmente collocabile (cfr. doc. III; consid. 1.6.). 2.10. Va, innanzitutto, ribadito, da un lato, che ex art. 65 LADI gli assegni per il periodo d'introduzione possono essere concessi agli assicurati difficilmente collocabili, che assolvono un periodo d'introduzione in un'azienda e ricevono un salario ridotto (cfr. consid. 2.4.). Dall'altro, che l'art. 90 cpv. 1 lett. e OADI prevede che 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. \_\_\_\_\_ ha ventuno anni, per cui non è in età avanzata (lett. a). Ella non è, poi, impedita fisicamente, psichicamente o mentalmente (lett. b) e non ha già riscosso 150 indennità giornaliere (lett. c). La medesima nemmeno risulta presentare dei requisiti professionali insufficienti (qualifiche obsolete in seguito a mutamenti tecnologici, mancanza di un titolo di formazione professionale, aver svolto per molto tempo un'attività senza relazione con la professione appresa, assenza di conoscenze linguistiche ecc.; cfr. Prassi LADI PML p.to J6; consid. 2.5.; B. Rubin, op.cit., a art. 65-66, N° 6). In concreto, pertanto, può entrare in considerazione, in linea di principio, unicamente la lett. e dell'art. 90 cpv. 1 OADI, secondo cui l'assicurato per poter beneficiare degli API deve disporre di scarsa esperienza professionale in un periodo di

elevata disoccupazione secondo l'articolo 6 capoverso 1 ter . L'art. 6 (concernente i periodi attesa speciali) cpv. 1 ter OADI enuncia che gli assicurati di cui al capoverso 1 ( "gli assicurati esonerati dall'adempimento del periodo di contribuzione ai sensi dell'articolo 14 capoverso 1 lettera a LADI in connessione, se del caso, con un motivo di cui all'articolo 14 capoverso 1 lettere b o c LADI, devono compiere un periodo di attesa di 120 giorni" ) possono partecipare a un periodo di pratica professionale secondo l'articolo 64a capoverso 1 lettera b LADI durante il periodo di attesa se il tasso di disoccupazione medio degli ultimi sei mesi in Svizzera supera il 3,3 per cento. B. Rubin, in dottrina, al riguardo osserva che: le manque d'expérience professionnelle lors d'une période de chômage élevé au sens de l'art. 6 al. 1ter OADI; l'art. 90 al. 1 let. e OADI limite l'accès à l'AIT pour les personnes manquant d'expérience professionnelle (typiquement les jeunes qui se retrouvent au chômage après avoir terminé leur formation professionnelle) aux périodes de chômage prononcé (sur cette notion, v. 64a-64b N. 11); cela signifie, en d'autres termes, que les jeunes chômeurs qui sortent de formation ne peuvent obtenir l'AIT que lorsque le taux de chômage est élevé; certes limitative, cette condition posée à l'accès à l'AIT paraît conforme à la loi; dans son message de 1980, le Conseil fédéral avait en effet indiqué que la difficulté de placement était une notion composite qui comprenait des aspects à la fois subjectifs et objectifs comme par exemple la difficulté de placement d'après la situation du marché de l'emploi (FF 1980 III 622). (...)" ("Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage", ad art. 65-66, N. 6) L'art. 64a cpv. 1 lett. b LADI, citato da Rubin , prevede che "per provvedimenti di occupazione si intendono in particolare le occupazioni temporanee nell'ambito di: b. pratiche professionali in imprese o nell'amministrazione; in caso di disoccupazione elevata il Consiglio federale può prevedere che le persone soggette a un periodo di attesa secondo l'articolo 18 capoverso 2 partecipino a pratiche professionali" . In relazione agli art. 64a-64b LADI, menzionati al N. 6 ad art. 65-66 LADI, l'autore precisa: " Stage professionnel durant le délai d'attente de 120 jours. - Dès le 1er avril 2011, les jeunes chômeurs ayant terminé une formation scolaire ou des études et étant au bénéfice d'un diplôme professionnel ont la possibilité de participer à un stage professionnel pendant le délai d'attente de 120 jours. Ce type de stage professionnel ne peut être accordé que durant les périodes où le taux de chômage moyen des six derniers mois dépasse 3,3% en Suisse (art. 6 al. 1ter OADI). Cette possibilité est ouverte aux assurés libérés des conditions relatives à la période de cotisation pour formation scolaire, reconversion ou perfectionnement professionnel au sens de l'art. 14 al. 1 let. a LADI, le cas échéant aussi pour incapacité de travail (art. 14 al. 1 let. b LADI) ou détention (art. 14 al. 1 let. c LADI)" ("Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage", ad art. 64a-64b, N. 11) La SECO, con la Direttiva N. 20 del 14 dicembre 2021, "Abrogazione della direttiva 2020/11 del 30 luglio 2020 concernente la pratica professionale durante il periodo di attesa e gli assegni per il periodo di introduzione per disoccupati con scarsa esperienza professionale", ha stabilito che dal 1° gennaio 2022 gli assicurati con scarsa esperienza professionale non avrebbero più potuto partecipare a periodi di pratica professionale durante il periodo di attesa speciale e non avrebbero potuto ricevere assegni per il periodo di introduzione, in quanto la disoccupazione non è più elevata ai sensi del l'articolo 6 capoverso 1 ter . In proposito è stato enunciato: " gli assicurati possono beneficiare del periodo di pratica professionale di cui all'art. 64a cpv. 1 lett. b LADI durante il periodo di attesa speciale di 120 giorni (art. 6 cpv. 1ter OADI) e possono essere concessi assegni per il periodo di introduzione alle persone con scarsa esperienza professionale (art. 90 cpv. 1 lett. e OADI), se il tasso di disoccupazione medio degli ultimi sei mesi in Svizzera supera il 3,3 % . La SECO informa gli organi d'esecuzione cantionali

mediante una direttiva se i due provvedimenti possono essere concessi purché siano soddisfatte le altre condizioni. Nell'introdurre le suddette disposizioni nel 2011 e nel fissare il valore limite era stato preso in considerazione un tasso medio di disoccupazione del 3,3 % basato sulla popolazione attiva secondo il censimento del 2000. Oggi il tasso di disoccupazione è invece calcolato partendo da un valore aggregato delle persone attive, pertanto risulta inferiore dello 0,4 % circa rispetto a quello del censimento del 2000. Per non confrontare due indicatori differenti, oggi deve essere presunta una disoccupazione elevata già a partire da un tasso di disoccupazione medio del 2,9 % (3,3 % - 0,4 %). Attualmente il tasso di disoccupazione medio degli ultimi 6 mesi è pari al 2,7%. Il tasso ufficiale di disoccupazione medio degli ultimi 6 mesi (da giugno a novembre 2021) è attualmente pari al 2,7 %. Il limite del 2,9% non è più superato. (...)” (Doc. 6) È stato, altresì, precisato che la direttiva in questione rimane in vigore fino a quando la SECO non avrà emanato una nuova direttiva che sostituisce o abroga la presente (cfr. doc. 6). Attualmente la stessa risulta essere sempre valida (cfr. <https://www.arbeit.swiss/secoalv/it/home/service/publikationen/kreisschreiben---avig-praxis.html>). La Prassi LADI PML p.to J9 prevede, del resto, che la disoccupazione è elevata ai sensi dell'art. 90 cpv. 1 lett. e OADI 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 (cfr. consid. 2.5.). In simili condizioni occorre concludere che \_\_\_\_\_ nemmeno va considerata un'assicurata difficilmente collocabile ai sensi dell'art. 90 cpv. 1 lett. e OADI, siccome in ogni caso, allorché è stata inoltrata la domanda di assegni per il periodo di introduzione, nel giugno 2023, non si era confrontati, come del resto neppure tuttora, con un periodo di elevata disoccupazione secondo l'articolo 6 capoverso 1 ter OADI. In proposito è utile indicare che nel mese di gennaio 2023 il tasso di disoccupazione in Svizzera era del 2,2%, nel mese di febbraio 2023 era del 2,1%, nei mesi di marzo e aprile era del 2,0%, nei mesi di maggio, giugno, luglio 2023 il tasso di disoccupazione è diminuito all'1,9%, nei mesi di agosto, settembre e ottobre 2023 è salito al 2,0% e nel mese di novembre 2023 al 2,1% (cfr. [https://www.arbeit.swiss/secoalv/it/home/menue/institutionen-medienn/mediennmitteilungen.html#:~:text=Il%20tasso%20di%20disoccupazione%20C3%A8%20salito%20dal%202%2C1%25%20nel,unit%C3%A0%20\(%2D17%2C6%25\).&text=Il%209%20gennaio%202023%20la,sul%20mercato%20del%20lavoro%20svizzero](https://www.arbeit.swiss/secoalv/it/home/menue/institutionen-medienn/mediennmitteilungen.html#:~:text=Il%20tasso%20di%20disoccupazione%20C3%A8%20salito%20dal%202%2C1%25%20nel,unit%C3%A0%20(%2D17%2C6%25).&text=Il%209%20gennaio%202023%20la,sul%20mercato%20del%20lavoro%20svizzero)) . In Ticino la disoccupazione, nel mese di novembre 2023, si attestava al 2,7% (cfr. [https://m3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/digitale/mercato\\_lavoro/index.html](https://m3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/digitale/mercato_lavoro/index.html) ). Ne discende che il TCA, alla luce peraltro delle severe condizioni alle quali sono vincolati gli assegni per il periodo di introduzione (cfr. consid. 2.4; 2.5.; 2.7.; B. Rubin , op.cit., a art. 65-66, pag. 482 N° 2), non può che approvare l'operato dell'UMA che si è opposto nel caso concreto al versamento degli API, non adempiendone le condizioni. 2.11. Abbondanzialmente e per completezza giova rilevare che nel recente 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), l'Esecutivo federale propone di modificare l'art. 64a cpv. 1 LADI (cfr. consid. 2.10.), eliminando il riferimento alla disoccupazione elevata, nel senso che “per provvedimenti di occupazione si intendono in particolare le occupazioni temporanee nell'ambito di: b. periodi di pratica professionale in imprese o nell'amministrazione pubblica; il Consiglio federale può prevedere che le persone soggette a un periodo di attesa

secondo l'articolo 18 capoverso 2 partecipino a periodi di pratica professionale" (cfr. <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/84854.pdf>). Al riguardo il Consiglio federale si è così espresso: " 1.2.2 Ottimizzazione dell'accesso dei giovani adulti ai PPP Le persone esonerate dall'adempimento del periodo di contribuzione sono soggette a un periodo di attesa speciale di 120 giorni prima di poter beneficiare per la prima volta delle prestazioni dell'AD. Questo vale in particolare per i giovani adulti che hanno concluso una formazione scolastica (o professionale) e non hanno ancora versato contributi. Secondo il diritto vigente, durante questo periodo di attesa speciale possono partecipare a un PPP solo in caso di disoccupazione elevata. I lavori svolti nell'ambito del postulato Jositsch 20.3480 «Crisi del coronavirus. Aiutare le persone che si ritrovano disoccupate dopo il tirocinio ad acquisire esperienza professionale» e il rapporto<sup>4</sup> pubblicato dal Consiglio federale dimostrano che limitare ai periodi di disoccupazione elevata la partecipazione ai PPP durante il periodo di attesa speciale è un ostacolo, soprattutto se si vuole offrire un sostegno adeguato ai giovani adulti. I PPP permettono proprio ai giovani adulti in cerca della prima occupazione di maturare un'esperienza lavorativa pratica. Indipendentemente dal livello di disoccupazione, per una minoranza di persone in cerca d'impiego le opportunità sul mercato del lavoro possono essere notevolmente aumentate attraverso il ricorso mirato a un PPP. Pertanto, il Consiglio federale ha approfittato di questa modifica della LADI per attuare fin d'ora una raccomandazione formulata nel rapporto relativo al postulato Jositsch, segnatamente la possibilità di partecipare senza limitazioni ai PPP durante il periodo di attesa speciale di 120 giorni. Il fatto di accordare PPP al di fuori dei periodi di elevata disoccupazione comporta costi aggiuntivi per il fondo di compensazione dell'AD. Si prevede che durante il periodo di attesa speciale vi saranno circa 200 PPP in più all'anno, che genereranno costi supplementari di 102 franchi al giorno per un PPP della durata di due-tre mesi. Per l'ufficio di compensazione dell'AD si stimano costi aggiuntivi tra gli 800 000 e al massimo un milione di franchi all'anno. A lungo termine si può tuttavia prevedere un risparmio in termini di indennità giornaliera, dato che l'integrazione duratura dei giovani adulti nel mercato del lavoro riduce il rischio che debbano percepire altre indennità giornaliera durante il loro percorso professionale." E al p.to 5.1, riguardante il commento ai singoli articoli della Legge sull'assicurazione contro la disoccupazione, il CF ha indicato: " Art. 64a cpv. 1 lett. b Attualmente in caso di disoccupazione elevata il Consiglio federale può prevedere che le persone soggette a un periodo di attesa secondo l'articolo 18 capoverso 2 LADI partecipino a PPP. Tale partecipazione durante il periodo di attesa speciale di 120 giorni dovrebbe tuttavia essere possibile in qualsiasi momento, e non solo in caso di disoccupazione elevata. Pertanto, all'articolo 64a capoverso 1 lettera b è stralciata la precisazione «in caso di disoccupazione elevata». Si coglie inoltre l'occasione per rendere più preciso il termine «amministrazione» con l'aggiunta di «pubblica», in modo che sia chiaro quale tipo di amministrazione si intende. Nella versione italiana il termine «pratiche professionali» viene sostituito con «periodi di pratica professionale». Viene adeguata in modo corrispondente anche la rubrica, in modo che la terminologia usata nel resto della LADI e nell'OADI sia uniforme." 2.12. La ricorrente ha fatto valere la violazione del principio della buona fede da parte dell'amministrazione, la quale avrebbe assunto un modo di procedere in contraddizione con quanto dalla stessa inizialmente dichiarato, e meglio che \_\_\_\_\_ avrebbe dovuto essere posta al beneficio dell'inserimento in un APC (aziende di pratica commerciale; cfr. doc. I; consid. 1.5.). 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 se i seguenti presupposti, precisati da una lunga e consolidata giurisprudenza, sono cumulativamente adempiuti : 1. Si tratta di un'informazione senza riserve da parte dell'autorità; 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\_646/2022 del 23 agosto 2023 consid. 5.1., destinato alla pubblicazione nella Raccolta ufficiale; STF 8C\_73/2022 del 26 gennaio 2023 consid. 5.2.; 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 ).

### **E. 2.13**

Nel caso di specie il Rapporto finale d'attività dell'8 maggio 2023 relativo al bilancio delle competenze commerciali, in cui è stato proposto l'inserimento di \_\_\_\_\_ in APC per acquisire esperienza, confrontarsi con una nuova realtà amministrativa e definire una strategia di ricerca di impiego (cfr. doc. C), è stato redatto da \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_, collaboratrici dell'organizzatore del provvedimento, ovvero la \_\_\_\_\_ (cfr. doc. C), e non quindi dall'UMA che ha poi respinto, quale autorità competente (cfr. art. 2b lett. c Regolamento della legge sul rilancio dell'occupazione e sul sostegno ai disoccupati; RL-rilocc ), la domanda di API. Pertanto, contrariamente a quanto sostenuto dall'insorgente (cfr. doc. I; consid. 1.5.; 2.13.), non risulta sussistere un'informazione rilasciata dall'autorità competente che è poi stata contraddetta dalla stessa. Nemmeno può condurre alla tutela della buona fede della ricorrente il preavviso URC-API favorevole per API di 6 mesi con percentuale lavorativa del 100% del 31 maggio 2023, in cui il consulente ha risposto affermativamente alla domanda "la PCI è ritenuta difficilmente collocabile secondo l'art. 90 OADI?" e alla domanda "la PCI necessita di un periodo di inserimento in azienda non usuale per il settore e a funzione?", con la motivazione che, essendo alla prima esperienza professionale, l'assicurata non dispone delle basi commerciali che sono richieste nel settore privato (cfr. doc. 7; consid. 2.8.). In effetti neppure l'URC è l'autorità competente al fine di determinare il diritto o meno agli assegni per il periodo di introduzione , ciò che peraltro doveva essere noto alla parte ricorrente, avendo asserito di aver potuto assumere e formare già due segretarie grazie agli assegni (cfr. doc. 3; I). Inoltre il consulente non ha ad ogni modo assicurato alla società ricorrente il riconoscimento degli API (cfr. STF 8C\_47/2020 del 6 aprile 2020 consid. 7). Per quanto concerne le precedenti dipendenti dell'RI 1 che avrebbero beneficiato degli API, va ribadito che fino al dicembre 2021 gli assicurati che disponevano di scarsa esperienza professionale potevano ricevere gli

assegni per il periodo di introduzione, in quanto considerati difficilmente collocabili ex art. 90 cpv. 1 lett. e OADI, trovandosi in un periodo di elevata disoccupazione (maggiore del 3,3%) secondo l'articolo 6 capoverso 1 ter (cfr. consid. 2.11.). Dal 1° gennaio 2022 non è più stato raggiunto il tasso del 3,3% che consente di riconoscere una disoccupazione elevata (cfr. consid. 2.10.). Ne consegue che in concreto la decisione su opposizione impugnata non disattende il principio della parità di trattamento ex art. 8 Cost. e non introduce alcun cambiamento di prassi immotivato, come invece preteso dalla SA ricorrente (cfr. doc. I, consid. 1.5.). Il diritto all'uguaglianza di trattamento è, infatti, violato quando una decisione fa, tra casi simili, delle distinzioni che nessun fatto importante giustifica oppure sottopone ad un regime identico situazioni che presentano tra di loro delle differenze rilevanti e di natura tale da rendere necessario un trattamento diverso (cfr. STF 8C\_464/2022 dell'8 marzo 2023 consid. 3.4.; STF 8C\_418/2020 del 7 settembre 2020 consid. 6.2.; STF 8C\_249/2020 del 16 luglio 2020 consid. 5.2.2.). In casu, ritenuto che dal 2022 la disoccupazione non è più elevata, non si è confrontati con situazioni simili (tra prima e dopo il 2022) trattate differentemente. 2.14. In esito a quanto precede questo Tribunale non può che confermare la decisione su opposizione impugnata del 26 settembre 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 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 38.2023.50 dell'11 dicembre 2023 consid. 2.15.; STCA 38.2023.11 del 5 giugno 2023 consid. 2.15.; 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 38.2021.89 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.). 2.4. 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. 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.

2.5. La Prassi LADI PML, emanata dalla Segreteria di Stato dell'economia (SECO), stato al 1° luglio 2023, 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. (...)" 2.6. 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).

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