

TI_GERICHTE 38.2024.52 vom 31. März 2025

TI Tribunale d'appello, 2025-03-31, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2024.52

FR: TI_GERICHTE 38.2024.52 du 31 mars 2025

IT: TI_GERICHTE 38.2024.52 del 31 marzo 2025

Regeste

Negato assegni per il periodo di introduz., poiché ass.non è una P diffic.collocab. ex art.65 LADI e 90 OADI. Rinvio atti all'amm.per verificare se ass.potesse svolgere propri compiti grazie alla sua formaz.e all'esp.prof.maturata.Chiarire in cosa consiste transiz.verso digitalizz.nel caso concreto

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. Ibis 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 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 Lohndrückerei 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-Profispieler 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 hievore). 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 Stellenbeschreibung 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). Zuzugabe 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 Fachkenntnisse voraussetzenden Tätigkeiten (Anforderungsniveau 3) befasste 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 dalla 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." Con giudizio 38.2023.50 dell'11 dicembre 2023, cresciuto incontestato in giudicato, questa Corte ha confermato il diniego del diritto agli API - richiesti per dodici mesi - 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 meccatronico, 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 sussisteva 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. Questo Tribunale, con sentenza 38.2023.58 dell'8 gennaio 2024, cresciuta in giudicato incontestata, ha respinto il ricorso di una società contro il diniego degli assegni per il periodo di introduzione richiesti per sei mesi (dal 1° giugno al 30 novembre 2023) dalla stessa e dalla propria dipendente assunta dal 1° giugno 2023 come impiegata di commercio. L'assicurata non è stata ritenuta difficilmente collocabile, in quanto, nonostante la sua scarsa esperienza professionale, quando è stata inoltrata la domanda degli API, non si era confrontati con un periodo di elevata disoccupazione. L'amministrazione non aveva, peraltro, violato il principio della buona fede, non risultando sussistere un'informazione rilasciata dall'autorità competente dall'UMA e poi contraddetta. Nemmeno poteva condurre alla tutela della buona fede il preavviso favorevole dell'URC, non essendo l'autorità competente in ambito API. Il TCA ha, infine, stabilito, che la decisione su opposizione impugnata non disattendeva il principio della parità di trattamento ex art. 8 Cost. e non introduceva alcun cambiamento di prassi immotivato, come invece preteso dalla società ricorrente.

E. 2.8

Nella presente evenienza dalla documentazione agli atti emerge che _____ (1968), dopo aver conseguito il diploma di perito aziendale e corrispondente in lingue estere a _____ nel 1987, svolto dei corsi di coaching, in particolare negli anni 2012-2013 a _____ e 2015-2016 a _____ e ottenuto l'attestato da parte della _____ nel dicembre 2017 concernente il corso "Animare corsi per adulti - FFA APF MA1, nonché due attestati nel 2012 e nel 2020 da parte dell'Associazione _____, ha frequentato il corso per adulti di contabilità dal novembre 2020 al giugno 2022 ricevendo il diploma di contabile cantonale e il corso base amministrazione del personale presso la _____ dal febbraio all'aprile 2022 (cfr. doc. B). L'assicurata, dal 1994 al 1999, ha lavorato come istruttore amministrativo Servizi Demografici presso il Comune di _____, dal 2000 al 2010 quale istruttore amministrativo Ufficio Tributi presso il Comune di _____, dal 2011 al 2013 nell'ambito del sostegno civile presso la Fondazione _____, dal 2011 al 2016 come assistente amministrativa – responsabile marketing presso _____, dal luglio al dicembre 2018 quale impiegata amministrativa presso _____, dal gennaio 2019 al novembre 2020 come segretaria amministrativa presso _____ e dal novembre 2021 al dicembre 2022 in qualità di segretaria amministrativa e contabile presso _____. _____, dal luglio 2015, è inoltre socia, gerente e direttrice con diritto di firma individuale della _____, il cui scopo sociale è "la prestazione di consulenza e lo svolgimento di ogni attività inerente la comunicazione istituzionale e privata, il giornalismo, la moderazione, l'organizzazione di eventi, il coaching, il marketing, l'organizzazione di corsi di formazione e perfezionamento, la redazione e l'edizione di pubblicazioni, l'intermediazione, l'acquisizione pubblicitaria. La fornitura di servizi e consulenza di qualsiasi genere in ambito amministrativo". La quota della medesima è pari a 10 x fr. 1'000.--. L'ulteriore quota di 10 x fr. 1'000.-- appartiene a _____, la quale è socia senza firma. La società, con dichiarazione del 29 luglio 2015, non è soggetta alla

revisione ordinaria e rinuncia a una revisione limitata (cfr. estratto RC reperibile nel sito www.zefix.ch). L'assicurata si è iscritta in disoccupazione a partire dal 1° gennaio 2023 (cfr. doc. F). In un messaggio di posta elettronica dell'11 ottobre 2023, indirizzato a _____, _____, consulente Servizio aziende URC, ha scritto: "(...) mi chiedevo se nel frattempo tu avessi avuto modo di incontrare le 2 ns iscritte. Inoltre mi permetto di rilanciarti la signora _____, in quanto particolarmente interessata alla tua attività ed al lavoro proposto. Sull'aspetto soft skills a quanto sostiene la sua consulente sembra essere anche la persona giusta. Spero tu possa dare una possibilità d'incontro pure a lei. (...)" (Doc. A1) Da un ulteriore messaggio di posta elettronica del 9 gennaio 2024 di _____ a _____ si evince che _____ è stata proposta, insieme ad altre persone, per un posto vacante presso la ricorrente (cfr. doc. B1). _____, dal 20 febbraio al 15 marzo 2024, ha effettuato uno stage di orientamento presso RI 1. Dal relativo Rapporto finale, compilato dall'insorgente, risulta che la partecipante è idonea a svolgere l'attività e le è stato offerto un impiego a partire dal 1° aprile 2024. Nelle osservazioni è stato aggiunto che "ha bisogno di essere formata su aspetti informatici gestionali e di implementare le attività specifiche da impiegata contabile. Sono richieste misure cantonali per l'inserimento - vedi mail 21/03/24" (cfr. doc. D). Nel messaggio di posta elettronica del 21 marzo 2024 menzionato la ricorrente ha indicato: "Le scrivo in merito allo stage della Sig.ra _____ (recte: _____) _____, la signora è iscritta al 100% presso la Cassa _____ e percepisce una indennità al 60%. Vorrei procedere con l'assunzione della Signora _____ per un tempo di lavoro pari al 50% offrendole un contratto indeterminato per un importo al 100% di CHF 4'200.- per 12 mensilità, pari a 2'100.- CHF al 50% (in caso di assunzione la signora ritiene comunque di potersi cancellare dalla disoccupazione poiché si ritiene soddisfatta dalla proposta). Sono a chiederle gli aiuti disponibili, perché la signora ha bisogno di essere formata, sui seguenti aspetti correlati alla sua mansione: 1. Non ha esperienza nel predisporre la chiusura del bilancio trimestrali e annuali; 2. Ha poca esperienza nei processi gestionali informatici di primo livello e dei software gestionali e acquisizione e tracciabilità delle informazioni e trattamento dei dati; 3. Ha bisogno di essere seguita e formata per quanto riguarda gli adempimenti fiscali da seguire con le autorità, tra cui, p.es. le dichiarazioni IVA e relative riconciliazioni, preventivi e budgeting finanziari; 4. Questo periodo di orientamento è servito per comprendere quali autonomie avesse consolidato nel corso degli anni, sono riuscita altresì a verificare le competenze tecniche in suo possesso ed ho notato che ha poca confidenza nell'uso del programma Banana e Excel e quindi di elaborare le relazioni di controllo. Con le mansioni affidatele, ella ha dimostrato una buona attitudine a coordinare le attività con metodica, capacità di concentrazione e buon apprendimento. La candidata ha comunque bisogno di tempo per consolidare le attività di routine. Le sue competenze trasversali la rendono idonea a interfacciarsi con la mia attività e la clientela." (Doc. C) _____, il 10 aprile 2023 (recte: 2024), ha concluso un contratto di lavoro a tempo indeterminato con RI 1 con un grado di occupazione al 40% (pari a 16 ore settimanali, ripartite su 4 pomeriggi a settimana), inizio dal 1° maggio 2024, un periodo di prova di tre mesi e una retribuzione lorda mensile di fr. 1'680.-- (cfr. doc. 1). Il contratto prevede le seguenti mansioni: "Gestione del magazzino (acquisti e vendite), consulenza post vendita ai clienti, svolgere attività amministrative tra cui: emissione fatture, tenuta completa della contabilità e chiusura del bilancio, dichiarazioni IVA e riconciliazioni annuali, gestione dei pagamenti. Risorse umane: contrattualistica, buste paga, interfacciarsi con i vari enti salariali: AVS, Imposte alla Fonte, Assicurazioni LAINF,LPP, ... Reporting in base alle esigenze del datore

di lavoro di costi, ricavi e situazioni patrimoniali con l'ausilio degli strumenti informatici adatti. Organizzazione dell'ambiente di lavoro digitale e passaggio dal documentale cartaceo al digitale. (All. 1 JoB description e Piano di lavoro)” (Doc. 1) Il 15 maggio 2024 l'assicurata ha inoltrato, unitamente a RI 1, una domanda per l'ottenimento di assegni per il periodo d'introduzione quale contabile junior e assistente alla direzione per l'arco di tempo dal 2 maggio 2024 al 31 maggio 2025. Dal relativo formulario si evince che la percentuale lavorativa è del 40%, che il salario lordo durante l'introduzione ammonta a fr. 1'680.--, che la responsabile è _____ e che l'assicurata non ha mai lavorato in quell'azienda (cfr. doc. 1). Alle domande del punto 4 del formulario riguardante “informazioni relative all'introduzione in azienda” è stato risposto: " (...) 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.) Opera nel settore della vendita e dei servizi di parrucche e infoltimenti 4.2) Quali sono nel dettaglio le competenze e le mansioni richieste al neo dipendente? (Allegare eventuale mansionario.) Eseguire attività amministrativa di front/back office 4.3) Quali competenze possiede la neo dipendente e quali mancano al fine di fornire una prestazione lavorativa completa? (Allegare piano di introduzione dettagliato nel quale si specifica cosa non è in grado di svolgere la persona assunta, in quali ambiti deve essere seguita e formata e il periodo di tempo necessario per i diversi ambiti) Di upskilling e migliorare le competenze nella tenuta della contabilità per il controllo di gestione Acquisire competenze informatiche specifiche con software professionali 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 la neo dipendente è o è stata formata/seguita: _____ 4.5) Al momento della nuova assunzione, per quale percentuale lavorativa la neo dipendente dovrà essere formata/seguita? 40% 4.6) Specificare, per ogni formatore che si occuperà dell'istruzione della neo dipendente, quanto segue: Cognome, Nome / Ambito sul quale formerà la neo dipendente / Frequenza e periodo della formazione / Competenze, esperienze, formazioni possedute _____ titolare giornalmente _____ 1 pomeriggio settimanale 4h _____ (da definire) 1 g alla settimana per 4 mesi 4.7) Sono previsti corsi di formazione per l'inserimento/introduzione in azienda del neo dipendente? " Sì x No Se sì, allegare scheda del corso / dei corsi e specificare tipologia e durata: 4.8) Osservazioni: ... Per quanto sopra richiesto di allegano All2 API e All 3 piano di formazione”(Doc. 1 pag. 2-3) Nel piano di formazione sono stati indicati quattro settori di competenza, e meglio Inserimento processi aziendali, contabilità aziendale (1 FASE: tenuta completa della contabilità annuale implementazione delle conoscenze di base; 2 FASE: amministrazione del personale; 3 FASE utilizzo sistemi informatici e software), back office (gestione del magazzino, consulenza post vendita, office automation e document management) e implementazione gestionale ERP (cfr. doc. H). Quali obiettivi da raggiungere sono stati specificati, per quanto attiene all'inserimento processi aziendali: " Onboarding iniziale, conoscenza del mondo della parruccaia e acquisizione di tutte le nozioni necessarie per trasferire le procedure dei flussi aziendali (procedure, processi interni): appuntamento clienti, comunicazioni interne, organizzazione n dei dati di vendita, GDPR, contrattualistica” (Doc. H) In relazione alla contabilità aziendale “1 FASE”: " Tenuta del libro di cassa, registrazione contabilità debitori e creditori, riconciliazioni bancarie, registrazioni delle delimitazioni temporali, chiusura del bilancio annuale e trimestrale, allestimento bilancio riclassificato, riconciliazione IVA e oneri sociali, utilizzo

cambi AFC, registrazioni ammortamenti in base alle disposizioni legali e necessità aziendali; sincronizzazione della contabilità con l'emissione delle fatture e il programma Banana e raccolta della sorgente di dati in Excel.” (Doc. H) Per la contabilità aziendale “2 FASE”: " Allestimento di buste paga in base alle disposizioni vigenti, contratti di lavoro, dichiarazioni Ufficio imposte alla Fonte, riconciliazioni, dichiarazioni AVS, LAINF, LPP, interfacciarsi con enti e assicurazioni, dichiarazioni di eventuali malattie e infortuni del personale, analisi in base alle esigenze dell'azienda; diritto del lavoro e spiegazioni.” (Doc. H) Relativamente alla contabilità aziendale “3 FASE”: " Rafforzare l'autonomia degli aggiornamenti della tenuta de registri contabili e implementare la conoscenza della tenuta contabile annuale e di reporting con software Utilizzo di excel, Banana contabilità.” (Doc. H). Risultano poi i seguenti obiettivi da raggiungere riguardo al back office (gestione del magazzino, consulenza post vendita, office automation e document management): " Gestire le merce in entrata e in uscita in base alle esigenze aziendali e tenuta ordinata e aggiornata del magazzino; utilizzo del prezzo medio ponderato; tenuta inventario su base excel per piattaforma digitale; sdoganamento merci.” (Doc. H) rispettivamente: " Consulenza su misura della clientela medicalizzata: assistenza ai clienti con le pratiche AI per le parrucche, customer service e marketing full-up e fidelizzazione.” (Doc. H) come pure: " Acquisizione e mantenimento delle competenze al fine di semplificare e velocizzare nel campo operativo i flussi di lavoro: confidenza dell'interfacce grafiche, utilizzo e produzione di contenuti digitali, tracciare l'informazione, archiviare in sicurezza documenti elettronici e cartacei nei vari contesti di sviluppo tecnologico e cloud.” (Doc. H) Infine il settore dell'implementazione gestionale ERP è costituito dalla pianificazione delle fasi operative per la transizione - piano d'azione (“obiettivi-analisi-progettazione-realizzazione-testing-training”), dalla programmazione del progetto gestionale ERP integrato (“analisi requisiti interni e mappatura dei flussi amministrativi e gestionali; progettazione attività e time line – budgeting”), dall'adattamento dei processi (“training utilizzo dei moduli del software gestionale”), sviluppo e produzione (“realizzazione – controllo di avanzamento”), testing (“verifica operativa del funzionamento delle attività”), e formazione degli utenti (“formazione sulle caratteristiche di funzionamento dei moduli attivati in relazione alla struttura aziendale. Rilascio del gestionale”) (cfr. doc. H). L'URC, il 29 maggio 2024, ha redatto un preavviso favorevole per API di durata fino alla scadenza del termine quadro (28 febbraio 2025). Il consulente ha precisato che “in base all'art. 90 OADI la PCI è ritenuta difficilmente collocabile” per il motivo che è in età avanzata (“la signora _____ ha più di 50 anni. Data di nascita: _____”). Inoltre il medesimo ha risposto affermativamente ai quesiti: " L'azienda ha presentato un piano di introduzione dettagliato dal quale risulti chiaro quali competenze mancano alla PCI al fine di fornire una prestazione lavorativa completa? Osservazioni: Il piano di introduzione risulta adeguato e contempla dei aspetti pratici in azienda (vedi allegato) In base alla formazione, all'esperienza professionale e al ruolo che andrà a ricoprire in azienda, la PCI necessita di un periodo di inserimento particolare in azienda? Osservazioni: vedi allegato Il piano di introduzione giustifica il periodo di API richiesto? Osservazioni: Il piano di introduzione e tutta la documentazione allegata giustifica la misura ” (Doc. 1) Il preavviso favorevole è stato così motivato: " Nel mese di febbraio 2024, la ditta aveva segnalato al Servizio aziende, una posizione vacante per un'impiegata di commercio, che è stata gestita dalla collega _____. Successivamente la posizione è stata chiusa ed è stato previsto uno stage d'orientamento per la signora _____ della durata di alcune settimane. L'assicurata si è iscritta presso l'Ufficio

regionale di collocamento di Lugano al 01.01 .2023. La cassa disoccupazione ha aperto un termine quadro (il terzo dal 2016) a marzo 2023 con diritto a 520 indennità e un guadagno assicurato di 2900.-. Precedentemente l'assicurata lavorava presso _____, ditta attiva nel settore delle automazioni di manufatti in particolare nell'ambito dell'edilizia. Il contratto di lavoro proposto dalla ditta "RI 1" è al 40% per un salario di 1680 - fr/mese senza tredicesima, che ha comunque portato alla chiusura del caso presso l'URC di _____.

La ditta chiede un assegno per il periodo di introduzione, siccome è previsto un accompagnamento pratico in azienda (vedi documento allegato). La pci è da considerare difficilmente collocabile avendo superato i 55 anni di età. Dal 2016 ha richiesto più volte l'apertura di un termine quadro rivendicando delle indennità di disoccupazione. La ditta si occupa della vendita e dei servizi di parrucche ed infoltimenti di capelli. Oltre agli aspetti professionali, ampiamente descritti nel piano di introduzione allegato, bisogna considerare che la nuova dipendente dovrà essere formata nella gestione di persone confrontate a situazioni personali gravi date da malattie come il cancro o l'alopecia. Questo aspetto è determinante per poter svolgere l'attività lavorativa proposta. Trattativa di assunzione iniziata alla fine dello stage, quando il datore di lavoro ha valutato positivamente lo stage d'orientamento proposto ed ha preso in considerazione la possibilità di assumere la signora _____.

Dal mio punto di vista, il piano di introduzione allegato è adeguato alla misura anche perché la formazione in azienda verrà organizzata non solo internamente ma anche tramite l'aiuto di una fiduciaria esterna e con lezioni in e-learning." (Doc. 1) Il 21 giugno 2024 l'UMA ha respinto la domanda tendente all'ottenimento degli API, non ritenendo, sulla base della sua esperienza professionale, compresa la gerenza della ditta _____, del ruolo che sarebbe andata a ricoprire in azienda e del piano di introduzione presentato dal datore di lavoro, che _____ necessiti di un'introduzione speciale (cfr. doc. 2; 1.2.).

Tale provvedimento è stato confermato con la decisione su opposizione emanata il 17 ottobre 2024, nella quale l'UMA ha evidenziato che l'assicurata non è una persona difficilmente collocabile ai sensi dell'assegno per il periodo di introduzione (cfr. doc. A=4; consid. 1.4.). Al ricorso inoltrato al TCA (cfr. consid. 1.5.) _____ ha allegato un'attestazione del 14 novembre 2024, in cui _____, che è consulente contabile e fiscale di RI 1, ha dichiarato: " (...) abbiamo preso a carico, oltre al nostro mandato di controlling, relativo alla tenuta della contabilità, la formazione della Signora _____ la quale ha un titolo di studio quale contabile cantonale conseguito nel giugno 2022. Dal monitoraggio del processo di lavoro del 2024, avvenuto ogni due settimane, abbiamo verificato le sue conoscenze nella materia e sono emerse le seguenti criticità: difficoltà nella riconciliazione partitari debitori e/o creditori, difficoltà nelle registrazioni multiple, inattitudine nella redazione di rendiconti IVA trimestrali e difficoltà nelle riconciliazioni bancarie. Abbiamo inoltre dovuto spiegare come utilizzare il programma gestionale aziendale (Banana) e seguire l'implementazione delle importazioni digitali dei dati. La nostra valutazione rispetto al programma di formazione che la Signora _____ vi ha presentato nella domanda API, riscontriamo che 10 giorni di formazioni non sono sufficienti per rendere autonoma la Signora _____. La Signora _____, responsabile della RI 1, intende comunque far proseguire il rapporto di lavoro con la Signora _____ e quindi abbiamo riorganizzato insieme un piano di lavoro che prevede 20 giorni supplementari per rendere autosufficiente la dipendente e portarla ad avere le abilità acquisite scolasticamente." (Doc. I) Il 19 dicembre 2024 _____ ha poi affermato: " In seguito al controllo intermedio qualitativo delle registrazioni contabili effettuate dalla Signora _____, abbiamo proceduto ad effettuare una formazione

mirata sulle criticità riscontrate. Nelle 7 ore impiegate tra le giornate del 26.11 e 27.11.2024, nello specifico, abbiamo spiegato come effettuare la riconciliazione dei conti di liquidità e dei partitari debitori/creditori correggendo e/o aggiungendo le relative registrazioni contabili. A nostro avviso la Signora _____ non è autonoma nello svolgimento del lavoro assegnato ma necessita di controllo e assistenza.” (Doc. C1) Sempre il 19 dicembre 2024 la _____ ha emesso nei confronti di RI 1 una nota d’onorario di fr. 1’400.-- per formazione professionale (7 ore) (cfr. doc. D1).

2.9. Chiamata a dirimere la concreta fattispecie, questa Corte ritiene utile ribadire, 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 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. Tali presupposti sono alternativi e non cumulativi (cfr. STF 8C_363/2014 del 23 settembre 2014 consid. 3; B. Rubin, op.cit., a art. 65-66, N° 6 pag. 484). 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 (cfr. consid. 2.5.; B. Rubin, op.cit., a art. 65-66, N° 4 pag. 483). 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 (cfr. Prassi LADI PML p.to J25; consid. 2.5.).

2.10. In concreto _____, nata il _____, nel maggio 2024, allorché sono stati richiesti gli assegni per il periodo di introduzione (cfr. doc. 1), aveva 55 anni. In relazione alla lett. a dell’art. 90 cpv. 1 OADI, riguardante il criterio dell’età avanzata per determinare la difficile collocabilità, va osservato che la LADI, per quanto concerne i provvedimenti inerenti al mercato del lavoro in generale e gli assegni per il periodo di introduzione più specificatamente, agli art. 59 cpv. 3bis e 66 cpv. 2bis sono contemplate delle agevolazioni per gli assicurati che hanno “più di 50 anni”. In particolare l’art. 66 cpv. 2bis LADI prevede che gli assicurati che hanno più di 50 anni hanno diritto agli assegni per il periodo d’introduzione per una durata di 12 mesi (cfr. pure la modifica dell’art. 66 cpv. 2bis LADI approvata dal Parlamento federale il 14 giugno 2024; consid. 2.4.). La Prassi LADI PML al punto J5, relativo specificatamente alla lett. a dell’art. 90 OADI, enuncia, tuttavia, che si è rinunciato di proposito a fissare un’età massima, in quanto determinante in tutti i casi è la situazione individuale dell’assicurato (cfr. consid. 2.5.). In effetti anche il Tribunale federale, nel caso di un assicurato di 62 anni, ha evidenziato che la difficile collocabilità ai fini del riconoscimento degli API, benché in quella fattispecie in linea di principio potesse essere riconosciuta in virtù dell’età avanzata, doveva essere valutata sulla scorta della situazione concreta del singolo caso (cfr. STF 8C_363/2014 del 23 settembre 2014 consid. 5.2). Ne discende che anche nella presente evenienza occorre stabilire se l’assicurata risulti difficilmente collocabile ai sensi degli art. 65 LADI e 90 cpv. 1 OADI in base alla sua situazione personale. Giova ad ogni modo rilevare che l’art. 90 cpv. 1 lett. c OADI contempla il presupposto dei requisiti professionali insufficienti, corrispondenti a 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 pag. 484).

E. 2.11

Il TCA evidenzia che dagli elementi fattuali risultanti dalle carte processuali emerge, da una parte, che _____ dispone di un diploma quale perito aziendale e corrispondente in lingue estere (cfr. consid. 2.8.). Il perito aziendale è un professionista capace di svolgere le classiche mansioni del ragioniere, ma con una competenza in più, dato che è specializzato in lingue estere (cfr. <https://www.corsiediploma.com/perito-aziendale-lingue-estere/>). L'assicurata ha altresì conseguito due diplomi di Professional Coach e alcuni attestati inerenti il sostegno alle persone (cfr. consid. 2.8.). Inoltre la medesima, da un lato, ha un'esperienza lavorativa pluriennale quale segretaria amministrativa, nonché in qualità di assistente amministrativa - responsabile marketing e segretaria amministrativa e contabile presso la ditta _____ dal novembre 2021 al dicembre 2022, ovvero nel periodo in cui stava frequentando il corso per adulti di contabilità iniziato nel novembre 2020 e conclusosi nel giugno 2022 che le ha permesso di ottenere il diploma di contabile cantonale. Dall'altro, è socia, gerente e direttrice con diritto di firma della _____ (cfr. consid. 2.8.). D'altra parte, tuttavia, già nel Rapporto finale relativo allo stage d'orientamento che _____, segnalata alla RI 1 dal Servizio aziende dell'URC nell'ottobre 2023 e nel gennaio 2024 (cfr. doc. A1; B1; consid. 2.8.), ha effettuato presso tale ditta dal 20 febbraio al 15 marzo 2024, _____ ha indicato che l'assicurata aveva bisogno di essere formata su aspetti informatici gestionali e di implementare le attività specifiche da impiegata contabile (cfr. doc. D; consid. 2.8.). Al riguardo nel messaggio di posta elettronica del 21 marzo 2024 la ricorrente ha precisato che _____ non aveva esperienza nel predisporre la chiusura del bilancio trimestrali e annuali, aveva poca esperienza nei processi gestionali informatici di primo livello e dei software gestionali e acquisizione e tracciabilità delle informazioni e trattamento dei dati, come pure necessitava di essere seguita e formata per quanto riguarda gli adempimenti fiscali da seguire con le autorità (cfr. doc. C; consid. 2.8.). Del resto _____, la quale ha preso a carico la formazione dell'assicurata (cfr. doc. I; C1; consid. 2.8.), il 14 novembre 2024, ha dichiarato che dalla verifica delle sue conoscenze in ambito contabile sono emerse delle criticità (difficoltà nella riconciliazione partitari debitori e/o creditori, difficoltà nelle registrazioni multiple, inattitudine nella redazione di rendiconti IVA trimestrali e difficoltà nelle riconciliazioni bancarie). La SA ha aggiunto di avere dovuto spiegarle come utilizzare il programma gestionale aziendale (Banana) e seguirla nell'implementazione delle importazioni digitali dei dati (cfr. doc. I; consid. 2.8.). È vero che l'UMA ha fatto valere che RI 1 è "un'azienda in piena transizione verso la digitalizzazione ed orientata ad una gestione totalmente autonoma dei processi aziendali (compresi quelli contabili)" per cui l'assegnazione degli API equivarrebbe a riconoscere uno strumento di promozione economica (cfr. doc. IX; consid. 1.8.). Nel ricorso è d'altronde stato affermato che "_____ è stata assunta in una fase vitale per il business dell'azienda, perché si vuole poter gestire i dati e le informazioni attraverso una piattaforma digitale che comprende tutti gli aspetti del business e non solo la parte amministrativa" (cfr. doc. I; consid. 1.5.). È altrettanto vero, tuttavia, in primo luogo, che l'insorgente ha pure asserito di non ambire a un'autonomia tramite piattaforma digitale (cfr. doc. XI; consid. 1.9.). In secondo luogo, che ad ogni modo le mansioni elencate nel contratto di lavoro concluso il 10 aprile 2024 tra RI 1 e _____, pur comprendendo anche l'organizzazione dell'ambiente di lavoro digitale e il passaggio dal documentale cartaceo al digitale, concernono anche altri ambiti di attività non (o non soltanto) in relazione specifica

con la digitalizzazione, e meglio la gestione del magazzino (acquisti e vendite), la consulenza post vendita ai clienti, le attività amministrative come l'emissione di fatture, la tenuta completa della contabilità e chiusura del bilancio, le dichiarazioni IVA e riconciliazioni annuali, la gestione dei pagamenti, le risorse umane (contrattualistica, buste paga, interfacciarsi con i vari enti salariali: AVS, Imposte alla Fonte, Assicurazioni LAINF, LPP) (cfr. doc. 1; consid. 2.8.). Anche dal piano di formazione emerge che l'implementazione gestionale ERP era soltanto uno dei quattro settori relativi ai compiti affidati all'assicurata (gli altri tre ambiti riguardavano l'inserimento dei processi aziendali, la contabilità aziendale e il back office (cfr. doc. H; consid. 2.8. dove sono elencati nel dettaglio gli obiettivi da raggiungere). 2.12. In simili condizioni, tutto ben ponderato, il TCA ritiene che la documentazione agli atti non consenta di stabilire se il collocamento della ricorrente fosse o meno difficile ai sensi degli art. 65 LADI e 90 cpv. 1 OADI. Nel caso di specie si impone, pertanto, un complemento istruttorio al fine di determinare, in particolare, se _____, in età avanzata (cfr. consid. 2.9.), necessitasse presso RI 1, ritenute le mansioni chiamata a espletare (cfr. contratto di lavoro, piano di formazione; doc. 1; h; consid. 2.8.), di un'introduzione speciale e non unicamente di un'introduzione usuale a un nuovo posto di lavoro, la quale non costituisce un motivo sufficiente per giustificare la concessione di API (cfr. consid. 2.5.; 2.7.). Deve essere, in particolare, chiarito se l'assicurata potesse oppure no svolgere i propri compiti lavorativi presso RI 1 grazie alla sua formazione e all'esperienza professionale maturata, considerando un periodo di introduzione usuale. A tale proposito si dovrà verificare in cosa esattamente è consistita la transizione verso digitalizzazione e la relativa portata in seno all'attività della ricorrente, nonché quali competenze fornisce il diploma di contabile cantonale e le mansioni (dal profilo contabile e informatico) effettivamente svolte presso gli ex datori di lavoro, in particolar modo presso _____ dal novembre 2021 al dicembre 2022 in qualità di segretaria amministrativa e contabile. Andranno, perciò, segnatamente sentiti, oltre a _____ e _____, l'_____, se del caso _____ e altri ex datori di lavoro. La ricorrente e _____ dovranno tra l'altro spiegare e contestualizzare l'affermazione della Fiduciaria del 14 novembre 2024 secondo cui _____ avrebbe comunque fatto proseguire il rapporto di lavoro con l'assicurata (doc. I; consid. 2.8.). Si rileva che la Prassi LADI PML al p.to J1 enuncia che 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 e non verrebbero assunti o tenuti senza questo provvedimento (cfr. consid. 2.5.). Riguardo a quanto indicato nella risposta di causa, ossia che dal messaggio di posta elettronica del 21 marzo 2024 si evince la volontà della ricorrente di assumere l'assicurata già prima di avere la conferma di eventuali aiuti disponibili (cfr. doc. III pag. 3), va sottolineato che l'insorgente si è, però, espressa ("vorrei procedere con l'assunzione della Signora _____ (...) " ; cfr. doc. C) utilizzando il modo verbale del condizionale (che indica soprattutto il desiderio o la possibilità che un fatto si compia in dipendenza dell'avveramento di certe condizioni; cfr. <https://www.treccani.it/vocabolario/condizionale/>) e chiedendo contestualmente gli aiuti disponibili, in quanto l'assicurata aveva bisogno di essere formata (cfr. doc. C). Per quanto attiene al fatto che il contratto di lavoro sia stato stipulato il 10 aprile 2024, mentre la richiesta di API risale al 15 maggio 2024 (cfr. doc. 1), è utile osservare che corrisponde al vero che l'autorità competente al fine di determinare il diritto o meno agli API non è il Servizio aziende dell'URC, bensì è l'UMA, (cfr. art. 2b lett. c Regolamento della legge sul rilancio dell'occupazione e sul sostegno ai disoccupati; RL-rilocc), come si evince dal

messaggio di posta elettronica del 28 marzo 2024 del Servizio aziende (cfr. doc. 9 allegato a doc. IX). Tuttavia in tale messaggio è stato, pure, precisato che una delle condizioni iniziali da considerare al fine di decidere il diritto agli API è la conclusione di un “contratto di lavoro di durata indeterminata nel rispetto dei contratti collettivi o normali di lavoro, come pure delle direttive date dalla legge sul salario minimo” (cfr. doc. 9 allegato a doc. IX)

2.13. Nel caso di un’eventuale mancanza di esperienza da riportare, se del caso, al conseguimento nel giugno 2022 del diploma di contabile cantonale va rilevato, come sostiene la parte resistente (cfr. doc. III; consid. 1.6.), che l’art. 90 cpv. 1 lett. e OADI prevede che 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 dell'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 cantonali 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. (...)” (cfr. <https://www.arbeit.swiss/secoalv/it/home/service/publikationen/kreisschreiben---avig-praxis.html>) 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.). Il tasso di disoccupazione in Svizzera, nei mesi di maggio, giugno e luglio 2024, era del 2,3%, mentre nel mese di agosto 2024 è salito al 2,4%. Nei mesi di settembre e ottobre 2024 era del 2,5%, nel mese di novembre del 2,6% e nel mese di dicembre 2024 del 2,8%. Nel mese di gennaio 2025 il tasso di disoccupazione è aumentato al 3,0%, mentre nel mese di febbraio 2025 è diminuito al 2,9% (cfr. [arbeit.swiss/secoalv/it/home/menue/institutionen-medien/medienmitteilungen.html#:~:text=La%20situatione%20sul%20mercato%20del%20lavoro%20nel%20mese%20di%20maggio%202024&text=al%20mese%20precedente](https://www.arbeit.swiss/secoalv/it/home/menue/institutionen-medien/medienmitteilungen.html#:~:text=La%20situatione%20sul%20mercato%20del%20lavoro%20nel%20mese%20di%20maggio%202024&text=al%20mese%20precedente)). 2.14. In esito a quanto precede la decisione su opposizione del 17 ottobre 2024 va, perciò, annullata e gli atti rinviati all'UMA per procedere come indicato sopra (cfr. consid. 2.12.). Dopo aver esperito le necessarie indagini, l'amministrazione valuterà nuovamente, tenendo conto 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), se la domanda della ricorrente volta a ottenere gli assegni per il periodo di introduzione debba o meno essere accolta. In caso affermativo, relativamente alla durata degli API, si rileva che il tenore attualmente in vigore dell'art. 66 cpv. 2 LADI prevede per chi ha più di 50 anni il diritto agli API per 12 mesi (cfr. consid. 2.4.). Tuttavia va ricordato che il diritto agli API è limitato alla durata del termine quadro per la riscossione delle prestazioni (cfr. B. Rubin, op.cit., a art. 65-66, N° 5

pag. 483). Visto l'esito dell'impugnativa, la richiesta di audizione dell'assicurata e di alcuni testi (cfr. doc. I pag. 6-7) si rivela superflua.

E. 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. f bis LPGA secondo cui in caso di controversie relative a prestazioni, la procedura è soggetta a spese se la singola legge interessata lo prevede; se la singola legge non lo prevede il tribunale può imporre spese processuali alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato. Nel caso concreto, trattandosi di prestazioni LADI, in relazione alle quali il legislatore non ha previsto di prelevare le spese, non si riscuotono spese giudiziarie (cfr. STCA 38.2024.39 del 21 ottobre 2024 consid. 2.15.; STCA 38.2023.58 dell'8 gennaio 2024 consid. 2.15.; STCA 38.2023.50 dell'11 dicembre 2023 consid. 2.15.; STCA 38.2023.31 del 15 settembre 2023 consid. 2.12.; 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); Messaggio Nr. 8480 del Consiglio di Stato del 21 agosto 2024 «Rapporto sull'iniziativa parlamentare presentata il 4 maggio 2021 nella forma elaborata da Lara Filippini e Sabrina Aldi per la modifica dell'art. 29 della Legge di procedura per le cause davanti al Tribunale cantonale delle assicurazioni (Lptca) del 23 giugno 2008 (Implementazione della revisione LPGA alle spese giudiziarie dinanzi al Tribunale cantonale delle assicurazioni) e controprogetto».

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.). 2.3. Per completezza giova rilevare che in relazione alla mozione 21.3732 "Per provvedimenti inerenti al mercato del lavoro efficaci a lungo termine nell'ambito dell'assicurazione contro la disoccupazione", depositata il 16 giugno 2021 da Mustafa Atici, Consigliere nazionale dal 2019 al 2023 (Gruppo socialista), con la quale il Consiglio federale è stato invitato, nella legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI), a sostituire l'obiettivo della reintegrazione "rapida" sul mercato del lavoro con quello della reintegrazione "a lungo termine" e a finanziare anche riqualificazioni e formazioni professionali più lunghe, in particolare per gli adulti poco qualificati, in modo da possibilmente raddoppiare il numero di queste persone nei programmi previsti nell'ambito dei provvedimenti inerenti al mercato del lavoro (PML) (cfr. <https://www.parlament.ch/it/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20213732>), Guy Parmelin, in occasione della sessione del Consiglio nazionale del 2 maggio 2023, si è così espresso: " L'objectif de réinsertion durable est déjà ancré dans l'article 1a alinéa 2 de la loi sur l'assurance-chômage (LACI). Cependant, un soutien accru aux formations de base et aux qualifications supérieures pour toutes les personnes peu qualifiées inscrites au chômage créerait de mauvaises incitations. Les assurés se formeraient aux frais de l'assurance-chômage, ce qui irait à l'encontre d'une réinsertion rapide sur le marché du travail. En cas de chômage, l'assurance-chômage peut toutefois permettre aux personnes assurées d'acquérir les compétences manquantes si celles-ci sont indispensables à un retour sur le marché du travail et ne servent pas à obtenir des qualifications supérieures. Sous certaines conditions, les coûts directs des cours ou des modules individuels de formation continue peuvent ainsi être pris en charge dans le cadre des mesures du marché du travail. Avec les allocations de formation, selon l'article 66a LACI, l'assurance-chômage connaît également une mesure du marché du travail qui permet, dans des situations bien précises, d'acquérir un diplôme professionnel de niveau secondaire II. Avec les mesures supplémentaires décidées par le Conseil fédéral en 2019 pour soutenir les chômeurs difficiles à placer et les chômeurs âgés, les cantons peuvent ainsi, depuis 2020 et jusqu'en 2024, mettre en oeuvre des mesures de soutien destinées à ce groupe cible dans le cadre des structures déjà existantes. En outre, un essai pilote qui a débuté en 2020 et s'achèvera en 2024 teste par ailleurs la méthode dite "supported employment", qui prévoit que des "job coaches" encadrent intensivement la recherche d'emploi et que les demandeurs d'emploi et les employeurs soient accompagnés même au-delà de la prise d'un emploi. Cet essai pilote permettra d'optimiser les structures de l'assurance-chômage afin qu'elles répondent encore mieux aux besoins des demandeurs d'emploi. La Confédération soutient également les personnes peu qualifiées en dehors du chômage, que ce soit dans le cadre de la formation professionnelle ou dans le cadre de l'indemnisation du chômage partiel. Vu tous ces

arguments, le Conseil fédéral est d'avis que le cadre légal actuel de l'assurance-chômage et les mesures supplémentaires mentionnées suffisent pour promouvoir la formation et la reconversion des assurés peu qualifiés. Il vous recommande en conséquence de rejeter la motion.” (cfr. <https://www.parlament.ch/it/ratsbetrieb/amtliches-bulletin/amtliches-bulletin-die-verhandlungen?SubjectId=60558#votum2>) 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. L'art. 66 cpv. 2bis precisa, tuttavia, che gli assicurati che hanno più di 50 anni hanno diritto agli assegni per il periodo d'introduzione per una durata di 12 mesi. Il Consiglio federale, nel Messaggio adottato il 29 novembre 2023 (cfr. <https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-99077.html> ; FF 2023 2862) concernente la modifica della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (Sistema di rimborso delle casse di disoccupazione), 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: " Il capoverso 2bis vigente recita che gli assicurati che hanno più di 50 anni hanno diritto agli assegni per il periodo d'introduzione per una durata di 12 mesi. Questa formulazione suggerisce 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 alle necessità. A seconda della situazione, può essere sufficiente un periodo d'introduzione più breve, che non deve quindi necessariamente corrispondere a una durata di 12 mesi. Il capoverso 2bis deve essere completato con l'aggiunta di «al massimo», così da chiarire che la durata degli assegni per il periodo d'introduzione deve essere adattata alle necessità in termini di introduzione.” (cfr. Messaggio citato, p.to 5.1 Art. 66 cpv. 2bis e 3) Il nuovo tenore dell'art. 66 cpv. 2bis LADI è stato approvato dal Parlamento svizzero il 14 giugno 2024 (cfr. FF 2024 1457). Il termine per il relativo referendum è scaduto inutilizzato il 3 ottobre 2024 (cfr. <https://www.arbeit.swiss/secoalv/it/home/menue/institutionen-medien/projekte-massnahmen/avig-revision.html>). 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.

2.5. 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. (...)” 2.6. 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.