

TI_GERICHTE 38.2024.56 vom 10. März 2025

TI Tribunale d'appello, 2025-03-10, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2024.56

FR: TI_GERICHTE 38.2024.56 du 10 mars 2025

IT: TI_GERICHTE 38.2024.56 del 10 marzo 2025

Regeste

Il collocamento dell'assicurata era intralciato per motivi inerenti al mercato del lavoro e la formazione intrapresa ne migliora l'idoneità al collocamento. A torto negati gli assegni di formazione per svolgere AFC assistente dentale. Ricorso accolto

Erwägungen

E. 8

annunci offrono un posto di lavoro a tempo determinato; - 5 annunci richiedono la conoscenza del tedesco, del francese e/o dell'inglese. Lingue che la ricorrente non conosce (cfr. CV della ricorrente, Doc. 5 incarto UMA). Senza dimenticare che la maggior parte degli annunci richiede la necessità di lavorare a turni, rispettivamente su chiamata. Tutti questi elementi dimostrano che tali posti di lavoro non erano confacenti al profilo della ricorrente e non permettono in nessun caso di dimostrare la collocabilità della stessa. Inoltre, l'UMA omette convenientemente di prendere posizione sulle contestazioni della ricorrente secondo cui se davvero tali posti vacanti fossero a lei adatti sarebbe lecito presupporre l'URC li avrebbe segnalati tempestivamente all'assicurata; ciò che non è avvenuto. Non si dimentichi infatti che è lo stesso URC ad indicare che "non vi sono posizioni vacanti adeguate al suo profilo personale da segnalare" (cfr. Doc. 9 incarto UMA). Si sottolinea altresì che ogni "conferma di iscrizione" di cui al Doc. 8 riporta svariate assegnazioni proposte dall'URC, quasi sempre tra le 5 e le 10. Per nessuno di questi posti vacanti è stata inviata un'assegnazione ad un posto di lavoro alla ricorrente, risulta evidente che non si trattava di posti di lavoro considerati a lei adatti." Sulla riqualifica della propria assistita, infine, il legale rammenta che il "presupposto fondamentale per il riconoscimento degli AFO è che la formazione intrapresa dall'assicurato migliori la sua idoneità al collocamento", ai sensi di quanto prevede l'art. 59 cpv. 2 lett. a LADI. Osserva, poi, che "al contrario di quanto indica l'UMA nella sua risposta del 16 gennaio 2025, il Dr. med. dent. _____ è intenzionato ad assumere la ricorrente alla fine del proprio apprendistato (cfr. Doc. 1). Egli ha infatti dichiarato che: "Il suo impegno sia lavorativo che scolastico è stato fino ad ora totale ed irreprensibile dimostrandosi una studentessa modello sotto ogni punto di vista. La sua ferrea volontà di riqualificarsi professionalmente sarà stata una scommessa vincente, tanto che il suo contratto di lavoro con assunzione al 100% di durata indeterminata a partire dal 1.08.2025 è già pronto da sottoscrivere e per l'apposizione della firma si attende unicamente la conferma formale del superamento scontato degli esami". A proposito del numero di persone in cerca di lavoro come assistente dentale, rispettivamente, nel settore della ristorazione, il legale conclude come segue: " Per quanto concerne il miglioramento delle possibilità di collocamento a seguito della formazione quale assistente dentale (AFC), è lo stesso UMA a darne atto. Nulla muta il fatto che ci siano asseritamente 31 persone qualificate in cerca d'impiego. Numero del tutto insignificante se rapportato con

le persone in cerca d'impiego nel settore della ristorazione che (in Ticino) sono addirittura 807 (addetti alla ristorazione e ausiliari alla ristorazione) mentre i posti vacanti sono solo 13.” (cfr. doc. V) 1.9. Con duplica del 13 febbraio 2025, l'UMA, dapprima e relativamente alle “ difficoltà di collocamento per motivi inerenti al mercato del lavoro ” ha ribadito “ l'esistenza di sbocchi professionali adeguati alla situazione della signora RI 1 ”. Sulle conoscenze linguistiche richieste nell'iscrizione dei posti vacanti, l'amministrazione ha osservato che “ per quanto riguarda le conoscenze linguistiche di tedesco, francese e/o inglese richieste in alcuni annunci, precisiamo che si tratta di "conoscenze di base" per l'orale e "nessuna conoscenza" per lo scritto. In un caso la buona conoscenza del tedesco orale rappresenta un vantaggio ”, precisando che la ricorrente “ possiede un diploma di studi secondari superiori conseguito presso il Liceo _____ ”, ove “ l'inglese è materia di studio prevista sia al liceo sia alla scuola media ”. L'UMA ha, poi, osservato quanto segue: “ (...) Contestiamo l'affermazione secondo cui i posti di lavoro a carattere stagionale offerti nel settore della ristorazione non rispettano le condizioni della LADI. Se questi non potessero essere considerati come adeguati ai sensi della LADI, vorrebbe dire che di principio le persone iscritte in disoccupazione precedentemente attive con contratto determinato nel settore della ristorazione in Ticino dovrebbero essere sostenute nel ricercare lavoro in un altro settore. Il nostro Ufficio conferma che il reinserimento professionale sul mercato del lavoro nel settore della ristorazione in Ticino è considerato adeguato ai sensi della LADI. Per quanto concerne le osservazioni circa l'indicazione "non vi sono posizioni vacanti adeguate al suo profilo professionale da segnalare" (cfr. Doc. 9 incarto UMA) ci preme rilevare che è presente solo per 2 dei 10 colloqui di consulenza avuti dalla signora RI 1 con l'Ufficio regionale di collocamento. Inoltre ribadiamo quanto espresso negli scritti precedenti circa la responsabilità in primis dell'assicurata nello svolgimento delle ricerche di lavoro.” Infine, sulla “ riqualifica professionale ” intrapresa dalla ricorrente, l'UMA si è espresso come segue: “ (...) Unicamente in data 24 gennaio 2025 il datore di lavoro ha confermato l'intenzione di proporre un contratto di assunzione al 100% a tempo indeterminato in caso di superamento degli esami finali previsti a giugno/luglio 2025. Ci preme rilevare che la concessione di un assegno di formazione deve basarsi sulla verifica della spendibilità del diploma sul mercato del lavoro al momento della decisione e quindi all'inizio della formazione.” (cfr. doc. VII) 1.10. Con osservazioni del 25 febbraio 2025, il legale della ricorrente contesta, innanzitutto, “ che i posti vacanti segnalati dall'URC (...) permettano di accertare la spendibilità dell'esperienza lavorativa della ricorrente sul mercato del lavoro ”. In merito alle conoscenze linguistiche richieste in alcune di questa iscrizioni, rileva che le stesse non erano limitate a conoscenze di base e precisa che l'inglese, per la ricorrente, era materia di studio alle elementari, ma non al liceo, di modo che non si potrebbe concludere che la medesima disponeva di sufficienti conoscenze della lingua inglese, avendo, anzi, richiesto ai consulenti dell'URC di poter frequentare dei corsi proprio di inglese. A differenza di quanto fatto valere dalla parte resistente, la ricorrente precisa, inoltre che laddove l'UMA fa valere che “la buona conoscenza del tedesco orale rappresenta un vantaggio”, si tratterebbe, invece, di “ un requisito essenziale per l'eventuale assunzione ”. Rilevando che l'UMA sostiene che Marika Gianinazzi “ non aveva alcuna difficoltà a trovare un'occupazione nel suo settore di provenienza, senza tuttavia confrontarsi debitamente ” con le numerose ricerche di lavoro dalla medesima effettuate per 13 mesi, il legale della medesima rammenta, poi, che in concreto “ i consulenti URC non hanno ritenuto opportuna l'assegnazione del posto di lavoro ”. Ciò, fa valere l'avv. Giudici, a conferma del fatto che gli impieghi oggetto delle iscrizioni

presentate dall'UMA in sede di risposta di causa " non erano stati ritenuti confacenti alla situazione personale della ricorrente ". " Nella denegata ipotesi secondo cui tali posti vacanti fossero da considerarsi adatti alla ricorrente ", fa valere il legale, " emergerebbe, invero, un lampante mancato ai propri doveri da parte dell'URC. Difatti, nonostante vi sia da parte dell'assicurata/ricorrente un obbligo di ricerca ex art.17 LADI (per il quale lo si ribadisce ella non è mai stata sanzionata) è altrettanto vero che è compito dell'URC consigliare i disoccupati ed adoperarsi per collocarli procedente all'assegnazione di posti di lavoro che ritiene adeguati alla loro situazione concreta ". In relazione alle iscrizioni relativi a posti vacanti di durata determinata, il legale rileva che " il fatto che il settore della ristorazione, soprattutto per il personale non qualificato come la ricorrente, conosca una forte disoccupazione stagionale, permette di dimostrare ancora una volta che le difficoltà di collocamento riscontrate dalla ricorrente siano da ascrivere alla situazione del mercato del lavoro in tale ambito. Non è di certo conforme all'obiettivo della LADI ritenere adeguati posti di lavoro che comportano de facto di far capo nuovamente alle indennità di disoccupazione non appena conclusa la stagione " (cfr. doc. IX). considerato in diritto 2.1. Il TCA è chiamato a stabilire se l'assicurata ha diritto, oppure no, agli assegni per la formazione quale " assistente dentale " postulati per il periodo dal 1° agosto 2022 al 31 luglio 2025, negativi (anche) con la decisione su opposizione resa dall'UMA l'8 novembre 2024. Il 1° luglio 2003 è entrata in vigore la terza revisione della LADI del 22 marzo 2002, accettata dal popolo il 24 novembre 2002 (cfr. FF N. 14 del 9 aprile 2002 pag. 2502 segg.; RU N. 24 del 24 giugno 2003 pag. 1728 segg.). Questa revisione della LADI non ha sostanzialmente modificato i provvedimenti inerenti al mercato del lavoro, che peraltro erano già stati estesi con la seconda revisione della legge del 1995. Questi provvedimenti si sono rivelati un valido strumento di prevenzione e di lotta contro la disoccupazione e pertanto sono stati mantenuti (cfr. Consiglio federale, Messaggio concernente la revisione della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione del 28 febbraio 2001, p.to 1.1.2., in FF 2001 N. 23 del 12 giugno 2001, pag. 1972): " (...) In linea di massima, la presente revisione non concerne gli URC recentemente istituiti né il rafforzamento dei PML conseguito sino ad oggi con la revisione del 1995. Entrambi gli strumenti si sono dimostrati validi e vanno pertanto mantenuti nella forma attuale, anche se leggermente migliorata. (...) " Anche la quarta revisione della LADI del 19 marzo 2011, in vigore dal 1° aprile 2011 non ha apportato sostanziali modifiche ai provvedimenti inerenti al mercato del lavoro. Pertanto, la giurisprudenza concernente il vecchio Capitolo 6 della LADI, che agli art. 59-75 LADI regolava le "Prestazioni per provvedimenti destinati a prevenire e a combattere la disoccupazione" (provvedimenti inerenti al mercato del lavoro), mantiene pienamente la sua validità anche dopo l'entrata in vigore della terza revisione della LADI (cfr. STFA 209/04 del 10 dicembre 2004; STFA C 77/04 del 24 dicembre 2004; STFA C 56/04 del 10 gennaio 2005). 2.2. Fra gli scopi principali dell'assicurazione contro la disoccupazione vi è quello di " prevenire la disoccupazione incombente, di combattere quella esistente e di favorire la reintegrazione rapida e duratura sul mercato del lavoro " (cfr. art. 1a cpv. 2 LADI). Per realizzare questo obiettivo, il legislatore, agli articoli 59 - 71d LADI (Capitolo 6), ha previsto una serie di provvedimenti inerenti al mercato del lavoro. Si tratta di provvedimenti di formazione (art. 60: corsi individuali o collettivi di riqualificazione, di perfezionamento o di reintegrazione; aziende di esercitazione; pratiche di formazione), di provvedimenti di occupazione (art. 64a - 64b: programmi di occupazione temporanea, pratiche professionali, semestri di motivazione) e di provvedimenti speciali (art. 65 - 71d: assegni per il periodo di introduzione, assegni di formazione, sussidi per gli assicurati

pendolari o soggiornanti settimanali, sostegno ai fini del promovimento dell'attività lucrativa indipendente). L'art. 59 LADI fissa i principi alla base di tutti i provvedimenti inerenti al mercato del lavoro e prevede che: " 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 . 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. 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. 4 I servizi competenti collaborano con gli organi dell'assicurazione invalidità nella reintegrazione dei disoccupati invalidi. 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.). In una sentenza 8C_48/2008 del 16 maggio 2008 al riguardo il Tribunale federale si è così espresso: " 3.2 Le droit aux prestations d'assurance pour la reconversion, le perfectionnement ou l'intégration professionnels est lié à la situation du marché du travail: des mesures relatives au marché du travail ne doivent être mises en oeuvre que si elles sont directement commandées par l'état de ce marché. Cette condition permet d'éviter l'allocation de prestations qui n'ont aucun rapport avec l'assurance-chômage. La loi, qui consacrait ce principe à l'art. 59 al. 1 et 3 a LACI, l'exprime désormais à l'art. 59 al. 2 LACI, dans sa teneur en vigueur depuis le 1er juillet 2003. Toutefois, les principes jurisprudentiels (ATF

112 V 397 consid. 1a p. 398, 111 V 271 consid. 2b p. 274 et 398 consid. 2b p. 400; DTA 2005 p. 280 consid. 1.2, C 48/05, et les arrêts cités) développés sous l'empire des dispositions régissant les mesures relatives au marché du travail - dans leur version en vigueur jusqu'au 30 juin 2003 - restent applicables (DTA 2005 p. 280 consid. 1.1, précité). En revanche, la formation de base et la promotion générale du perfectionnement professionnel n'incombent pas à l'assurance-chômage. La limite entre la formation de base ainsi que le perfectionnement professionnel en général, d'une part, le reclassement et le perfectionnement professionnel au sens de l'assurance-chômage, d'autre part, n'est souvent pas nette (ATF 108 V 163 consid. 2c p. 165 s.). Il doit s'agir dans ce dernier cas de mesures permettant à l'assuré de s'adapter au progrès industriel et technique, ou de mettre à profit sur le marché du travail, en dehors de son activité lucrative spécifique antérieure, ses aptitudes professionnelles existantes. Etant donné qu'une seule et même mesure peut présenter des traits caractéristiques de ces deux domaines, et que la formation professionnelle générale favorise d'habitude également l'aptitude au placement de l'assuré sur le marché du travail, sont décisifs les aspects qui prédominent au regard de toutes les circonstances du cas particulier (ATF 111 V 271 consid. 2c p. 274 s. et 398 consid. 2b p. 400, 108 V 163 consid. 2c p. 165 s. et les références). Par ailleurs, un cours n'est pris en charge par l'assurance-chômage que si la formation envisagée est indispensable à l'assuré pour remédier à son chômage (ATF 111 V 398 consid. 2c p. 401 s.)." Il diritto alle prestazioni dell'assicurazione contro la disoccupazione è dunque escluso se la formazione viene intrapresa per soddisfare un'aspirazione personale indipendentemente dalla situazione del mercato del lavoro (cfr. DLA 1998 N° 28 pag. 53; STF C 176/03 del 2 settembre 2004 – " Les circonstances démontrent ainsi que le recourant n'a pas entendu suivre le cours litigieux parce qu'il se trouvait dans une situation de chômage provoquée par une situation économique défavorable mais par convenance personnelle. La mesure requise n'est donc pas directement commandée par la situation du marché du travail et l'on ne saurait admettre que le placement de l'assuré était impossible ou très difficile pour ce motif." – STFA C 201/02 del 5 agosto 2003). Ai sensi dell'art. 59 cpv. 3 LADI, inoltre, possono partecipare ai provvedimenti inerenti al mercato del lavoro secondo gli articoli 60–71d gli assicurati che adempiono i presupposti del diritto secondo l'articolo 8 per quanto la legge non disponga altrimenti e le condizioni specifiche per il provvedimento in questione. Riguardo ai criteri a cui devono rispondere i provvedimenti inerenti al mercato del lavoro cfr. pure STF 8C_392/2016 del 28 novembre 2016 consid. 3.1. 2.3. Quale provvedimento speciale, a gli art. 66a e 66c LADI sono regolamentati gli assegni di formazione, l'ammontare e la durata degli stessi. Questa misura, che tende a favorire la reintegrazione professionale dei disoccupati che hanno almeno 30 anni e che non dispongono di una formazione professionale completa o hanno notevoli difficoltà nel trovare un impiego nell'ambito della loro professione, consiste nel concedere assegni per una formazione di una durata massima di tre anni. L'art. 66a LADI ha il seguente tenore: " 1 L'assicurazione può concedere assegni per una formazione di una durata massima di tre anni ai disoccupati che: a. ... b. hanno almeno 30 anni e c. non dispongono di una formazione professionale completa o hanno notevoli difficoltà nel trovare un impiego nell'ambito della loro professione. 2 L'ufficio di compensazione può, in casi giustificati, autorizzare una deroga alla durata della formazione e al limite di età di cui al capoverso 1. 3 Gli assicurati che hanno conseguito un diploma universitario o di una scuola professionale superiore o che, pur senza ottenere un diploma hanno seguito una formazione di almeno tre anni in uno di questi centri di formazione non ricevono assegni di formazione. 4 Gli assegni di formazione sono accordati

unicamente qualora vi sia un contratto di formazione che prevede un programma di formazione e un corrispondente attestato al termine della formazione." Nel tenore in vigore fino al 30 giugno 2003 l'art. 66a lett. a LADI prevedeva, quale ulteriore presupposto, che: "adempono una delle condizioni di cui all'articolo 60 capoverso 1 lettera b ;". L'art. 66b LADI, abrogato con effetto dal 1° luglio 2003, poneva invece quali condizioni materiali che: " Gli assegni sono concessi unicamente qualora vi sia un contratto di formazione che prevede un programma di formazione e un corrispondente attestato al termine della formazione . (cpv. 1)" e che: " La formazione deve corrispondere alle capacità dell'assicurato e migliorarne l'idoneità al collocamento . (cpv. 2)". A proposito di queste modifiche, nel Messaggio concernente la revisione della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione del 28 febbraio 2001, il Consiglio federale ha precisato che: " Art. 66a Assegni di formazione La lettera a è contemplata nella clausola generale prevista dall'articolo 59 capoverso 3, motivo per cui non deve più essere menzionata nel capoverso 1. Al fine di garantire una prassi uniforme a livello svizzero, il capoverso 2 statuisce che le domande concernenti gli assicurati di età inferiore a 30 anni e le domande per una durata di formazione più lunga in casi fondati possono essere autorizzate dall'ufficio di compensazione e non più dai Cantoni. Il capoverso 4 è stato ripreso dall'articolo 66 b al fine di riunire in un unico articolo tutti i presupposti del diritto. Art. 66b Condizioni materiali (abrogato) Il capoverso 1 diventa l'articolo 66 a capoverso 4. Il capoverso 2 è già contemplato negli obiettivi dei provvedimenti inerenti al mercato del lavoro dell'articolo 59 capoverso 2 e può quindi essere stralciato." (cfr. FF 2001 N. 23 del 12 giugno 2001, pag. 2013, pto 2.1) In dottrina, B. Rubin in "Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage". Ed. Schulthess 2014, a proposito delle condizioni generali affinché gli assicurati possano beneficiare degli assegni di formazione, si esprime così: " (...) II Conditions générales

E. 10

Pour pouvoir bénéficier des AFO, l'assuré doit remplir les conditions du droit à l'indemnité de chômage (art. 8 al. 1 LACI). Les personnes libérées des conditions relatives à la période de cotisation ont aussi droit aux AFO.

E. 10.1

pag. 181). Quest'ultimo, tuttavia, 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

E. 11

D'une manière générale, les mesures de marché du travail doivent améliorer l'employabilité et correspondre à une indication du marché du travail. Ceci est aussi valable pour les AFO, qui ne sauraient donc être accordées dans des domaines saturés ou en passe de devenir obsolète. Elles ne sauraient non plus être attribuées à des chômeurs qui n'en auraient pas besoin, c'est-à-dire à ceux qui pourraient facilement être engagés compte tenu du marché du travail local et des compétences professionnelles dans le cas concret. A notre sens, le droit aux AFO doit être nié lorsque, en présence d'une possibilité d'embauche (que celle-ci soit consécutive à une recherche personnelle de l'assuré ou à une assignation de la part de l'ORP), l'assuré n'a, fautivement, pas offert ses services. Ce droit doit également être nié lorsqu'il est établi que l'assuré a violé son obligation de rechercher un emploi. Il faut toutefois que le ou les manquements aient fait l'objet d'une sanction. Il faut aussi que l'on puisse établir que l'octroi des AFO aurait pu être évité si l'assuré avait rempli correctement ses obligations (causalité). L'exclusion du droit aux AFO en raison de manquements de l'assuré ne saurait toutefois perdurer au-delà de quelques semaines après lesdits manquements.” (pag. 492) 2.4. Presupposto fondamentale per poter beneficiare degli assegni è, come visto, che la formazione intrapresa dall'assicurato migliori la sua idoneità al collocamento (cfr. art. 59 cpv. 2 lett. a LADI). Nella Prassi LADI PML (stato 1° gennaio 2025), ai punti A23 e 24, la Segreteria di Stato dell'economia (SECO), quale autorità di sorveglianza che deve adoperarsi per garantire l'applicazione uniforme del diritto ed impartire istruzioni generali (cfr. art. 110 LADI; STF 8C_756/2020 del 3 agosto 2021 consid. 3.2.3.; STFA C 195/03 del 19 agosto 2004; STFA C 176/00 del 10 marzo 2003, consid. 3; STFA C 260/99 dell'8 agosto 2001, consid. 6b e DTF 127 V 57 consid. 3a pag. 61), ha sottolineato: " Miglioramento dell'idoneità al collocamento A23 I PML si prefiggono di migliorare l'idoneità al collocamento degli assicurati sul mercato del lavoro. Ciò implica, da un lato, che i provvedimenti siano adeguati alla situazione e all'evoluzione del mercato del lavoro e, dall'altro, che prendano in considerazione la situazione personale, le capacità e le attitudini dell'assicurato. A24 Come precisato a più riprese dall'ex TFA, la partecipazione a un PML deve migliorare notevolmente l'idoneità al collocamento dell'assicurato. Un possibile miglioramento dell'idoneità al collocamento sul piano teorico, improbabile però nella pratica, non è sufficiente a soddisfare i presupposti di cui all'art. 59 LADI (Bollettino d'informazione dell'UFIAML «Diritto del lavoro e assicurazione contro la disoccupazione» (DLA) 1985, n. 23). La partecipazione a un provvedimento va rifiutata se sussistono seri dubbi riguardo all'effettivo miglioramento dell'idoneità al collocamento dell'assicurato.” Per poter essere finanziato dall'assicurazione contro la disoccupazione non è dunque sufficiente che un corso o una formazione, tenuto conto della situazione del mercato del lavoro, apra la prospettiva di un eventuale vantaggio teorico, possibile, ma poco probabile nel caso concreto. Occorre invece che, secondo tutta probabilità, l'idoneità al collocamento sia effettivamente migliorata nel caso particolare, tramite un perfezionamento svolto in vista di uno scopo professionale preciso (cfr. D. Cattaneo, "Les mesures préventives et de réadaptation de l'assurance-chômage". Ed. Helbing & Lichtenhahn, Basilea e Francoforte sul Meno 1992, pag. 362 n° 556; DLA 1991 N. 30; DLA 1988 N. 30). In diverse sentenze l'Alta Corte ha stabilito che non è importante stabilire se, grazie al corso l'assicurato migliora le possibilità di assumere un impiego dipendente o quelle di cominciare un'attività indipendente: decisivo è unicamente il fatto che dopo il corso

l'assicurato avrà più opportunità di porre fine alla disoccupazione (cfr. D. Cattaneo, op. cit., pag. 366 n° 564; STFA del 22 marzo 2004 nella causa T., C 11/02, consid. 3.3.; DLA 1987 N. 111; DTF 111 V 38). Nella sentenza C 29/03 del 25 marzo 2003, la nostra Massima Istanza ha, tra l'altro, ribadito che: " (...) Ein bloss theoretisch möglicher, aber im konkreten Fall unwahrscheinlicher Vorteil hinsichtlich der Vermittlungsfähigkeit genügt den Anforderungen von Art. 59 Abs. 3 AVIG nicht. Vielmehr muss die Wahrscheinlichkeit dargetan sein, dass die Vermittlungsfähigkeit durch eine im Hinblick auf ein konkretes berufliches Ziel absolvierte Weiterbildung im konkreten Fall tatsächlich und in erheblichem Masse gefördert wird (ARV 1988 Nr. 4 S. 31 Erw. 1c, 1987 Nr. 12 S. 114 Erw. 2c, je mit Hinweisen). (...)" (cfr. STFA K., C 29/03 del 25 marzo 2003, consid. 4.1) B. Rubin (in "Assurance-chômage"; Éditions Romandes, Ginevra-Zurigo-Basilea 2014, pag. 470-471 N° 8-9) ricorda che: " 8 Comme l'indique l'art. 59 al. 2 LACI, les mesures relatives au marché du travail visent à favoriser l'intégration professionnelle des assurés dont le placement est difficile pour des raisons inhérentes au marché de l'emploi. Ces mesures ont notamment pour but: a. d'améliorer l'aptitude au placement des assurés de manière à permettre leur réinsertion rapide et durable; et b. de promouvoir les qualifications professionnelles des assurés en fonction des besoins du marché du travail. 9 Il ressort de l'art. 59 al. 2 LACI que les mesures de marché du travail doivent améliorer l'aptitude au placement des assurés. Plus précisément, elles doivent augmenter leurs chances de retrouver un emploi, c'est-à-dire améliorer leur employabilité. Mais seuls les besoins du marché du travail doivent dicter le choix d'une mesure de marché du travail. L'octroi d'une mesure doit donc répondre à une indication du marché du travail. Les critères d'attribution d'une mesure de marché du travail dépendent à la fois de circonstances objectives, telles que l'état du marché du travail, et de circonstances subjectives, telles que les difficultés de placement de l'assuré, liées par exemple à sa formation, à son expérience, à son âge, à son état civil ou à sa situation familiale. Ces critères s'examinent de façon prospective (ATF 128 V 192 consid. 7b/bb p. 198; arrêt du 28 mai 2013 [8C_202/2013] consid. 5.2) et sans égard à d'éventuels autres cas où l'autorité compétente aurait attribué à tort une mesure semblable à celle sollicitée. Il n'y a pas d'égalité dans l'illégalité (arrêt du 4 août 2008 [8C_338/2007])." Si veda, in merito, anche la STCA 38.2017.80 dell'8 gennaio 2018 pubblicata in RtiD II-2018 Nr. 62 pag. 283-286. Ai punti F1-6 in relazione agli assegni di formazione (AFO), la SECO ha, poi, precisato: " ASSEGNI DI FORMAZIONE (AFO) art. 66a e 66c LADI; art. 90a OADI SCOPO E CAMPO D'APPLICAZIONE F1 Gli AFO intendono permettere agli assicurati che hanno almeno 30 anni di acquisire una formazione di base o di adattare la loro formazione alle esigenze del mercato del lavoro. Non possono tuttavia essere concessi in correlazione con un altro PML, tranne se si tratta del coaching e/o del sostegno scolastico (F18a e F45 lett. c). Inoltre, per il periodo durante il quale sono versati gli AFO, l'assicurato non può conseguire alcun guadagno intermedio (GI). F2 Il criterio determinante per la concessione degli AFO è l'interesse dell'assicurato ad acquisire una formazione professionale al termine della quale viene rilasciato un attestato federale di capacità (AFC) o un certificato cantonale equivalente. DESTINATARI F3 Gli AFO possono essere concessi agli assicurati che adempiono le seguenti condizioni cumulative: • Sono disoccupati e hanno svolto, entro il termine quadro per il periodo di contribuzione, un'occupazione soggetta a contribuzione per almeno 12 mesi o sono esonerati dall'adempimento del periodo di contribuzione (art. 59 cpv. 3 LADI). • Hanno almeno 30 anni al momento in cui viene versato il primo AFO. È fatta salva la regolamentazione derogatoria prevista alla F9 e segg; • Non dispongono di una formazione professionale

completa o riconosciuta in Svizzera o hanno notevoli difficoltà nel trovare un impiego nell'ambito della loro professione (art. 66a cpv. 1 lett. c LADI). F4 L'assicurato non dispone di una formazione professionale se non è in grado di esibire un documento ufficiale che certifichi la sua formazione o le sue conoscenze professionali (AFC, CFP, diploma, ecc.). Secondo l'art. 66a LADI possono avere accesso agli assegni di formazione anche le persone che non dispongono di una formazione professionale riconosciuta in Svizzera. F5 L'assicurato ha notevoli difficoltà nel trovare un impiego nell'ambito della sua professione se, a causa della situazione sul mercato del lavoro, non può essergli assegnata alcuna occupazione nel campo della sua formazione e se ha cercato invano un'occupazione nell'ambito della sua professione originaria. F6 Gli AFO possono essere accordati agli assicurati nell'ambito di un impiego fisso che sia però a tempo parziale. Questa possibilità è riservata agli assicurati iscritti a tempo parziale alla disoccupazione e il cui tasso di occupazione per la formazione professionale corrisponde a tale tempo parziale. (...)” L e 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 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.

E. 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). In relazione alla giurisprudenza di questa Corte in materia di assegni di formazione, si vedano le STCA richiamate al consid. 2.5. della STCA 38.2023.18 del 19 giugno 2023, cui si rinvia anche per gli elementi di fatto antecedenti alla decisione in questione, che si ritengono, pertanto, noti alle parti ed in relazione ai quali ci si limita, quindi, a richiamare tale giudizio, in particolare con riferimento ai consid. 1.1.-1.6. e 2.6. Analogamente, questa Corte rinvia anche alla propria precedente sentenza STCA 38.2024.5 del 29 aprile 2024, in particolare in relazione al contenuto dei consid. 1.1.-1.8. e 2.5. 2.5. Nel caso di specie, in data 14 giugno 2024 e quindi successivamente al secondo rinvio degli atti all'UMA da parte del TCA (cfr. STCA 38.2023.18 del 19 giugno 2023 e STCA 38.2024.5. del 29 aprile 2024 e, in particolare, supra consid. 1.4.), l'amministrazione si è rivolta ad HotellerieSuisse Ticino, cui ha chiesto di fornire una serie di informazioni, e meglio come segue: " (...) ci rivolgiamo a voi come associazione di categoria nel settore alberghiero e della ristorazione per raccogliere informazioni sull'evoluzione del mercato del lavoro in questo settore in Ticino dal 2021 ad oggi. In particolare siamo interessati all'evoluzione registrata per alcune professioni e ad approfondimenti relativi all'accessibilità di posti di lavoro a tempo parziale. Vi preghiamo di comunicarci i seguenti

dati e di rispondere alle seguenti domande. a) Dati sui posti di lavoro offerti quale addetto/a alla ristorazione e quale impiegato/a di ristorazione. Se possibile, considerando le seguenti distinzioni professione, anno, distretto e tempo pieno e tempo parziale. Inoltre vi preghiamo di commentare l'evoluzione avuta (es. influssi, ecc.) e le prospettive future. b) Dati sui posti di lavoro offerti in altre professioni affini a quelle indicate alla domanda a). c) Come valutate la possibilità di accedere a questi posti di lavoro per persone non qualificate ma con esperienza lavorativa pluriennale e disponibili a tempo parziale per esigente di accudimento di figli (lavoro nelle ore diurne dal lunedì al venerdì)? Queste persone possono essere considerate? Quali sono gli aspetti decisivi per la loro assunzione? Per quali motivi non sono prese in considerazione? Ci sono differenze da evidenziare nelle possibilità di assunzione in funzione del tipo di struttura d'accoglienza (bar, ristorante, hotel/albergo, altro) e in base ai distretti, in particolare per quanto riguarda Lugano, Locarno, Bellinzona, Mendrisiotto e Riviera?" (cfr. doc. 30) Questo il riscontro fornito da HotellerieSuisse di data 26 giugno 2024: "(...) Dopo un confronto interno, confermiamo di non essere in possesso dei dati da lei richiesti nei punti a) e b). Per quanto riguarda il punto c), confermiamo che le strutture alberghiere affiliate alla nostra associazione offrono sempre più spesso posti a tempo parziale. Esempi tipici includono i turni mattutini per il servizio colazioni, i turni durante i weekend o in concomitanza con eventi. I fattori decisivi che giocano un ruolo cruciale sono la flessibilità e la conoscenza della lingua tedesca, particolarmente rilevante per le strutture alberghiere, mentre per i grotti e ristoranti fuori città questa esigenza risulta meno determinante." (cfr. doc. 31) A richieste di informazioni sostanzialmente analoghe a quelle rivolte ad HotellerieSuisse (cfr. doc. 32), GastroTicino Federazione esercenti albergatori, in data 11 luglio 2024, ha risposto come segue: "(...) a) (...) Non disponiamo di dati scientifici, ma abbiamo le informazioni raccolte sul terreno durante le visite agli associati. Le difficoltà nel settore spingono sempre più alla ricerca di manodopera a tempo parziale e a ore. Anche perché, pure (...) nel nostro settore si inizia a sentire la mancanza di forze nuove, anche in conseguenza dell'erosione della forza lavoro disponibile, causata dai pensionamenti. La necessità del settore è quindi rivolta anche ad addetti e impiegati della ristorazione. Tutto questo, ci ha spinto a livello nazionale a impegnarci anche con il Piano in 5 punti per la ricerca di manodopera qualificata (www.gastrosuisse.ch) (...) b) (...) Il vantaggio di poter avere un PO (_____), ci agevola nella ricerca. Ci agevola soprattutto nelle professioni affini di cuoco, aiuto cuoco, addetti, lavapiatti, governanti. In conclusione, c'è dunque carenza di personale qualificato e non. c) (...) il tempo parziale è sempre più diffuso nel settore anche se, chiaramente, a volte si richiede la disponibilità durante i fine settimana. Non avendo orari d'ufficio, ogni azienda ha le sue esigenze e peculiarità. Da considerare anche che sempre più spesso, pure nel nostro settore, e in particolare nelle periferie delle Città (200 m al di fuori delle piazze principali), gli EP chiudono alle ore 20:00 e nel fine settimana. Ben vengano dunque le diverse tipologie di lavoratori, andando così incontro alle necessità di entrambe le parti." (cfr. doc. 33) Con scritto del 24 luglio 2024, l'URC, segnatamente nella persona del consulente del personale _____, "come richiesto dal Tribunale", ha formulato la propria "valutazione sulla spendibilità dell'esperienza lavorativa pregressa dell'assicurata sul mercato del lavoro nel rispetto delle sue esigenze familiari ed alla luce di posti in tal senso effettivamente disponibili", e meglio osservando quanto segue: "Nella valutazione che ho fatto quando mi sono occupato del caso, oltre alle oggettive competenze e capacità di svolgere la professione di addetta alla ristorazione della signora RI 1, sulla base della mia esperienza in qualità di consulente, ho tenuto conto delle esigenze del mercato del lavoro

nella ristorazione in relazione ai limiti di disponibilità di ricerca impiego definiti e concordati con la signora RI 1, in particolare la sua disponibilità al collocamento (70% prima e 60% poi), rispettivamente gli obblighi famigliari di madre (orari e non disponibilità nel fine settimana). Ho avuto modo di conoscere la signora RI 1 in occasione della consulenza, anche attraverso gli atti che ho ricevuto quando sono subentrato al caso, e ho proseguito nella strategia di ricerca di un posto di lavoro a tempo parziale nel settore della ristorazione definita e concordata al momento della sua iscrizione in disoccupazione. Aggiungo che la ricerca di un posto di lavoro attraverso l'accesso esclusivo alle informazioni sui posti vacanti messi a disposizione dai datori di lavoro in adempimento all'obbligo di annuncio faceva parte delle responsabilità della signora RI 1 per raggiungere l'obiettivo di collocamento nel settore. La signora mi ha informato del desiderio di riqualifica e a mia volta l'ho informata che nell'ambito dell'assicurazione contro la disoccupazione non sarebbe stato sostenibile un finanziamento in quanto ritrovare un lavoro nel settore di provenienza era possibile. La sua disponibilità al 60% per poter far fronte agli obblighi famigliari sono legittimi e conformi con le esigenze dell'assicurazione contro la disoccupazione e compatibili con le esigenze del mercato del lavoro. Ora il Tribunale, nella sentenza, mi chiede di oggettivare maggiormente la spendibilità dell'esperienza lavorativa dell'assicurata sul mercato del lavoro nel rispetto delle sue esigenze familiari ed alla luce dei posti in tal senso effettivamente disponibili. Di conseguenza, con il supporto dell'UMA che mi ha fornito i pareri di due associazioni di categoria, e dei dati a cui io non ho accesso diretto come utente COLSTA, ho confrontato la mia valutazione fatta sulla base della mia esperienza in qualità di consulente, con informazioni oggettive. In particolare ho avuto la conferma dai dati che la disponibilità di posti a tempo parziale nel settore della ristorazione a partire dal 2021 era confermata, anzi in aumento soprattutto nei distretti in cui cercava lavoro la signora RI 1. Questa informazione abbiamo potuto raccoglierla attraverso la statistica (cfr. allegato 3) dei posti vacanti segnalati al Servizio aziende. Il parere delle due associazioni di categoria (cfr. allegato 1 e allegato 2) conferma la carenza di manodopera qualificata e non qualificata nel settore come pure un aumento di offerte di lavoro a tempo parziale o a ore dovuto principalmente alla difficoltà di reperire personale. Si evince inoltre che sempre più spesso gli esercizi pubblici al di fuori del centro urbano chiudono nel fine settimana e alla sera e che i datori di lavoro, per far fronte appunto alla carenza di manodopera, sempre più accettano compromessi sugli orari di lavoro. Le due associazioni di categoria confermano di fatto la mia valutazione fatta in quel periodo, ossia che era possibile trovare lavoro in quel settore, anche per una mamma con una disponibilità limitata negli orari e nei giorni di lavoro.” Sulla base di queste motivazioni, _____, ha riconfermato “ quindi la spendibilità dell’esperienza lavorativa della signora RI 1 nel contesto della ristorazione tenendo conto delle sue esigenze familiari ed alla luce dei posti di lavoro effettivamente disponibili nel periodo 2021-2022 ” (cfr. doc. 34). Alla propria valutazione, il consulente del personale ha allegato gli scritti delle due associazioni di categoria, per i quali già si è detto, ed il dettaglio dei “ posti vacanti segnalati negli URC in Ticino nel periodo 2021 e 2022 nella professione di addetto alla ristorazione, suddivisi in posti a tempo pieno e posti a tempo parziale ”, dal quale emerge quanto segue: Posti vacanti segnalati Addetti di ristorazione 2021 Addetti di ristorazione 2022 Tempo pieno 381 793 Tempo parziale 261 390 Totale 642 1’183 nonché il dettaglio dei “ posti vacanti segnalati negli URC in Ticino nel periodo 2021 e 2022 nella professione di addetto alla ristorazione, suddivisi nei distretti ”, che dà atto nei seguenti dati: Distretto Bellinzona Bellinzona Blenio Blenio Leventina Leventina Locarno Locarno Anno 2021 2022 2021 2022 2021 2022 2021

2022 Tempo pieno 69 83 9 14

E. 21

quella del 28 aprile 2022, per una posizione di “ ausiliaria di servizio (ristorante)” , con un grado di occupazione dal 30 al 40%, a tempo determinato sino al 31 ottobre 2022, dal lunedì al venerdì dalle ore 11:30 alle ore 14:30, presso il Grotto _____;

E. 22

quella del 10 maggio 2022, per la posizione di “ addetto di ristorazione” , con “ disponibilità e flessibilità per gli orari di lavoro (su chiamata, turni dal lunedì al venerdì) (...) nei consueti orari in vigore nel ramo ”, per un grado di occupazione dal 10 al 50% a tempo indeterminato presso il _____;

E. 23

quella di _____ del 13 maggio 2022, per la posizione di “aiuto vendita/cassa/pulizia, per l’“ occupazione di personale a prestito tramite agenzia ” al 10%, con giorni e orari di lavoro da concordare in base ai turni a _____;

E. 24

quella del 25 maggio 2022 per la posizione di “ cameriere/a al ristorante _____ ”, con “ disponibilità al lavoro a turni ”, a tempo indeterminato al 50%, con buone conoscenze di inglese, presso _____;

E. 25

quella del 30 maggio 2022, per la posizione di “ tutto fare aiuto sala ”, con “ flessibilità nel lavoro ”, grado di impiego dal 40 al 70% a tempo indeterminato secondo “giorni e orari da concordare in base ai turni” presso Ristorante _____ (ndr. che da una ricerca effettuata dal TCA su Google il 10 febbraio 2025 risulta aperto dal lunedì al mercoledì dalle 06:30 alle 00:00, il giovedì dalle 06:30 alle 01:00 del giorno seguente, il venerdì dalle 06:30 alle 02:00 del giorno seguenti ed il sabato dalle 18:00 alle 02:00 del giorno seguente);

E. 26

quella del 27 maggio 2022, per la posizione di “ addetta ausiliaria al servizio ristorante ” al 10%, a tempo determinato dal 5 giugno al 30 ottobre 2022, presso Osteria _____;

E. 27

quella del 31 maggio 2022, per la posizione di “ cameriere/a a ore con contratto determinato ”, con “disponibilità ad orari diversi”, per “preferibilmente personale della zona ”, per una percentuale lavorativa del 50-60%, presso il Ristorante Bar _____ (ndr. che da una ricerca effettuata dal TCA su Google il 10 febbraio 2025 risulta aperto 7/7, dal lunedì al giovedì dalle 06:30 alle 00:00, il venerdì ed il sabato dalle 06:30 alle 01:00 del giorno seguente e la domenica dalle 07:00 alle 00:00);

E. 28

quella del 30 giugno 2022 per una posizione di “ cameriere ”, per un grado di impiego “ 40/70%”, a tempo determinato dal 1° agosto al 31 ottobre 2022, con “ giorni e orari di lavoro (...) da concordare in base ai turni” , con buona conoscenze di inglese nonché conoscenze di base di tedesco e francese, presso l’Osteria _____ (ndr. che da una ricerca effettuata dal TCA su Google il 10 febbraio 2025 risulta aperta da lunedì a mercoledì dalle ore 09:00 alle ore 23:00, il giovedì ed il venerdì dalle 09:00 alle 00:00 ed il

sabato dalle 17:00 alle 00:00);

E. 29

quella del 1° luglio 2022, per una posizione di “cameriera a ore”, con “flessibilità” e “disponibilità al lavoro a turni”, con un grado di impiego dal 10 al 50% a tempo indeterminato, presso il Ristorante _____, per il quale già si è detto;

E. 30

quella del 5 luglio 2022 per un impiego quale “cameriera di sala”, offerto da _____, con “conoscenze basi delle lingue nazionali”, a _____, al 60% dal 10 agosto al 25 agosto 2022, con “giorni e orari di lavoro (...) da concordare in base ai turni”;

E. 31

quella del 5 luglio 2022 per la posizione di “cameriere”, a tempo indeterminato, al “20/30%”, con “giorni e orari (...) da concordare in base ai turni” presso il _____ (ndr. che da una ricerca effettuata dal TCA su Google il 10 febbraio 2025 risulta aperto dal lunedì al venerdì dalle ore 06:00 alle ore 20:00);

E. 32

quella del 7 luglio 2022, per la posizione di “cameriere”, con grado di impiego “30/50%” a tempo indeterminato, “giorni e orari di lavoro (...) da concordare in base ai turni”, con conoscenze di base di tedesco, presso il Bar _____ (ndr. che da una ricerca effettuata dal TCA su Google il 10 febbraio 2025 risulta aperto 7/7, da lunedì a giovedì dalle ore 07:00 alle ore 01:00 del giorno seguente, il venerdì dalle ore 07:00 alle ore 02:00 del giorno seguente, il sabato dalle ore 08:00 alle 02:00 del giorno seguente e la domenica dalle 09:00 alle 01:00 del giorno seguente);

E. 33

quella del 20 luglio 2022, per la posizione di “cameriere” a tempo indeterminato al 50% presso il Ristorante _____ (ndr. che da una ricerca effettuata dal TCA su Google il 10 febbraio 2025 risulta aperto dal lunedì al sabato dalle ore 10:30 alle 14:00 e dalle 18:00 alle 00:00; cfr. all. a doc. III). In allegato alla propria replica, la ricorrente ha prodotto uno scritto di data 24 gennaio 2025, nel quale il dr. med. dent. _____, suo attuale datore di lavoro, indica quanto segue: “ (...) il contratto di apprendistato triennale della signora RI 1 terminerà il prossimo 31.07.2025 dopo che nel mese di giugno si saranno tenuti gli esami di fine tirocinio. Il suo impegno sia lavorativo che scolastico è stato fino ad ora totale ed irreprensibile dimostrandosi una studentessa modella sotto ogni punto di vista. La sua ferrea volontà di riqualificarsi professionalmente sarà stata una scommessa vincente, tanto che il suo contratto di lavoro con assunzione al 100% di durata indeterminata a partire dal 01.08.2025 è già pronto da sottoscrivere e per l'apposizione della firma si attende unicamente la conferma formale del superamento scontato degli esami.” (cfr. all. a doc. V). Infine, in allegato alle proprie osservazioni del 25 febbraio 2025, la ricorrente ha prodotto copia di una mail del 1° agosto 2021, trasmessa all'allora propria consulente URC, nella quale Marika Gianinazzi comunica che “sto guardando anche professioni che non riguardano il mio settore ma tutti cercano personale che abbia almeno l'inglese come seconda lingua, così come tanti nel settore della ristorazione. A tal proposito mi sa dire se voi come ufficio di collocamento organizzate dei corsi così da poter avere maggiore possibilità di impiego?” (cfr. all. J a doc. IX). In risposta, la collaboratrice dell'URC aveva segnalato alla ricorrente che “riceverà prossimamente la convocazione al programma

occupazionale GastroSOS, che parte con un bilancio delle competenze. In seguito potremo sicuramente valutare la possibilità di eventuali corsi di formazione .” (cfr. all. J a doc. IX).

2.6. Chiamata a pronunciarsi, questa Corte rileva che nella decisione su opposizione impugnata dalla ricorrente, l’UMA ha negato il diritto a percepire le prestazioni che RI 1 aveva a suo tempo richiesto ritenendo che in concreto non sarebbe soddisfatto il requisito posto dall’art. 59 cpv. 2 LADI, dal momento in cui il collocamento dell’interessata non sarebbe stato reso difficile da motivi inerenti al mercato del lavoro. Al contrario, la ricorrente fa valere, da una parte, che il suo collocamento era intralciato per motivi legati al mercato del lavoro e, d’altra parte, che l’apprendistato che sta svolgendo migliora la sua idoneità al collocamento. In concreto, il TCA rammenta che RI 1 si è iscritta in disoccupazione a decorrere dal 1° giugno 2021, alla ricerca di un impiego a tempo parziale e meglio al 70% quale “barista-cameriera”, professione che aveva già esercitato per quindici anni, precisando di avere un figlio, nato il 9 agosto 2012 (cfr. doc. 3-5 e consid. cfr. STCA 38.2023.18 del 19 giugno 2023, consid. 2.6.) e di essere disponibile a lavorare “dal lunedì al venerdì – dalle 8 fino alle 15:30” (cfr. doc. 4). Mentre stava frequentando il POT presso l’Hotel _____ (previsto dal 10 agosto al 9 novembre 2021), e meglio in data 14 settembre 2021, la ricorrente ha chiesto di ridurre la propria percentuale di disponibilità al collocamento al 60%. Modifica, questa, divenuta poi effettiva dal 1° ottobre successivo, per la fascia oraria dalle ore 09:00 alle ore 14:00, sempre dal lunedì al venerdì (cfr. doc. 9 e 15). Nel corso dei 13 mesi (giugno 2021-luglio 2022 compresi, eccettuato, per i motivi già indicati al considerando precedente, giugno 2022) durante i quali ha beneficiato delle prestazioni LADI, RI 1 ha effettuato 180 ricerche di lavoro (cui se ne aggiungono 11 svolte già per il mese di maggio 2021, soprattutto nella sua professione), per una media di 13.85 ricerche al mese. Come questa Corte ha già rilevato nelle proprie precedenti sentenze, in relazione a tali ricerche l’assicurata non ha ricevuto alcuna sanzione ai sensi dell’art. 30 cpv. 1 lett. c LADI (cfr. supra consid. 1.2. e 1.4.). Queste ricerche sono quindi state considerate dall’URC, che nulla aveva eccepito al riguardo, già a suo tempo, sufficienti e valide tanto in termini qualitativi che quantitativi. Nella decisione su opposizione impugnata, l’UMA sostiene che negli stessi 13 mesi, la ricorrente “era (...) nella condizione privilegiata di individuare e di candidarsi tempestivamente ai posti vacanti annunciati dai datori di lavoro, in particolare quelli che meglio si adeguavano alla sua situazione personale. (...) lei non si è candidata ai numerosi posti accessibili pubblicati sulla piattaforma citata” (cfr. supra consid. 1.5.). Nella risposta di causa, la Sezione del lavoro indica, poi, che erano “accessibili alla signora RI 1” le conferme d’“iscrizione di un posto vacante sottoposto all’obbligo di annuncio” per “43 [recte: 40]” posizioni cui la ricorrente avrebbe avuto accesso prima che venissero rese pubbliche, grazie a JobRoom. L’amministrazione rimprovera alla ricorrente di non essersi, però, candidata. La presenza di queste 40 iscrizioni di posti vacanti, per delle posizioni lavorative che l’UMA ritiene fossero tutte accessibili alla ricorrente (“Dopo esame dei posti di lavoro a tempo parziale come “addetta alla ristorazione” annunciati dalle aziende nel 2021 e nel 2022 al Servizio pubblico di collocamento del Canton Ticino, abbiamo ritenuto che almeno 40 erano conciliabili con la situazione dell’assicurata: (...) Questi posti esistevano ed erano accessibili all’opponente in maniera autonoma, coma da istruzioni ricevute il 10.05.2021, ma lei non si è candidata”; cfr. supra consid. 1.5.), stando alla tesi della parte resistente, proverebbe che “la condizione relativa alla difficoltà di collocamento non è rispettata” (cfr. supra consid. 1.7.). Al riguardo, il TCA rileva innanzitutto che 7 delle 40 iscrizioni per posizioni vacanti, come visto (cfr. supra consid. 2.5.), concernono periodi antecedenti

all'iscrizione in disoccupazione o successivi all'inizio dell'AFC quale assistente dentale intrapreso dalla ricorrente a decorrere dal 1° agosto 2022 e, quindi, non vengono tenute in considerazione dal TCA ai fini del presente giudizio. A proposito delle 33 restanti iscrizioni, il TCA rammenta, innanzitutto, che la disponibilità oraria fornita dalla ricorrente si estendeva, per il periodo dal 1° giugno al 30 settembre 2021, alla fascia oraria dalle ore 08:00 alle ore 15:30, dal lunedì al venerdì. Delle restanti posizioni vacanti segnalate dall'UMA in sede di risposta di causa, 5 sono state iscritte in questo lasso temporale. Sennonché, quella iscritta il 5 luglio 2021 concerneva, come visto, la posizione di “ausiliaria di servizio (ristorante)”, presso un bar di _____, per orari non meglio precisati ed impiego “a ore e a chiamata”, per “profili del _____”. Se già sotto questo ultimo aspetto il profilo ricercato non si adeguava a quello della ricorrente (residente nel _____), nulla permette, poi, di concludere, contrariamente a quanto preteso dall'UMA, che dal profilo delle sue esigenze di madre e quindi degli orari in cui aveva dato la propria disponibilità, la posizione in questione (in un luogo di lavoro che per un impiego su chiamata dista, peraltro, dai 45 ai 55 minuti di tragitto senza traffico da _____) fosse accessibile per RI 1. La posizione vacante iscritta il 28 luglio 2021 a tempo determinato per il periodo da agosto ad ottobre presso il Consorzio Casa Anziani di Riviera, per una percentuale lavorativa del 60-70% aveva “orari di lavoro da concordare”, che nulla permette di concludere fossero compatibili con le esigenze della ricorrente. La posizione vacante iscritta il 31 agosto 2021, pure non risultava adeguata alla ricorrente, dal momento che concerneva una posizione che, in un esercizio pubblico (in seguito: EP) aperto da lunedì a sabato, sin dalle 07:00 del mattino e fino alle 20:00 o all'01:00, richiedeva “flessibilità negli orari e giorni di lavoro”, destinata a “personale preferibilmente della zona”. Anche in questo caso, la conclusione dell'amministrazione, secondo la quale tale posto di lavoro, tenuto conto delle esigenze di madre della ricorrente, fosse “accessibile” per l'assicurata, non trova alcun supporto. La posizione vacante iscritta il 17 settembre 2021, poi, concerneva un EP aperto 7/7, a _____, con orari di apertura che vanno sino alle 22:00-23:00, turni indefiniti, per la quale la lingua tedesca, che la ricorrente non parla, costituiva “un plus”. Nuovamente non risulta comprovato che la posizione offerta fosse accessibile a RI 1 e conforme alle sue esigenze. Infine, per il periodo in esame, la posizione iscritta il 30 settembre 2021 concerneva un EP sito a _____ aperto sì, da lunedì a venerdì, ma dalle 06:00 alle 20:00 con “lavoro a turni”, “giorni ed orari da definire”, e nulla permette, neppure in questo caso, di concludere che tale posizione fosse conforme alle esigenze della ricorrente. Per il periodo successivo, e meglio dal 1° ottobre al 31 luglio 2022, come visto, la ricorrente ha ridotto la propria disponibilità oraria alla fascia dalle ore 09:00 alle ore 14:00, mantenendola sempre dal lunedì al venerdì in quanto voleva ampliare il proprio raggio di ricerca di un'occupazione ad altri distretti, oltre che al _____ (“la riduzione della disponibilità di collocamento della ricorrente è da ricondurre esclusivamente all'intenzione di ampliare la ricerca di un'occupazione anche fuori dalla regione luganese”; “Inoltre, preciso che prima del 1° ottobre 2021 la disponibilità al collocamento era del 70% ed è stata ridotta su suo consiglio ritenuto che doveva cercare un'occupazione anche fuori dal luganese, ciò che avrebbe comportato un tempo di trasferta più lungo.” cfr. STCA 38.2024.5. del 29 aprile 2024, consid. 1.4. e 2.8.). A proposito delle iscrizioni per posti vacanti a tempo indeterminato nel periodo in questione, questa Corte rileva che le stesse concernevano per larga maggioranza degli EP, sparsi anche da _____, a _____, a _____, ecc., che, al di là di eventuali preferenze per personale della zona e richieste di conoscenze linguistiche di cui RI 1 non dispone, risultavano aperti (verifica, questa, a cui

peraltro l'UMA non ha proceduto): - anche la sera, delle volte anche sino alle 02:00 del mattino; - piuttosto che dalle 06:00 del mattino; - anche nei fine settimana; - con orari e turni di lavoro da concordare e quindi non necessariamente compatibili - rammentato che come rilevato dalle Associazioni di categoria i turni devono rispettare le esigenze della singola azienda, la necessità di essere flessibili ed eventualmente di essere operativi nel weekend (cfr. supra consid. 2.5. e infra) - con le esigenze di madre di RI 1. Tre le iscrizioni prodotte dall'UMA, solamente le posizioni iscritte: - il 28 febbraio 2022, presso un EP di _____, con un grado d'occupazione del 40-50%, che prevedeva due fasce orarie, una dalle 11:00 alle 14:00 ed una dalle 16:00 alle 20:00 (quest'ultima non compatibile con le esigenze della ricorrente), - il 28 aprile 2022, presso il Grotto del Paolin a Figino, con un grado di occupazione dal 30 al 40%, a tempo determinato sino a fine ottobre 2022, dal lunedì al venerdì dalle 11:30 alle 14:30 potevano, ed in ogni caso solo in parte, sembrare apparentemente conformi alle esigenze della ricorrente, che aveva dato la propria disponibilità, dal 1° ottobre 2021, dalle ore 09:00 alle ore 14:00. Per tutte le altre iscrizioni di posti vacanti, ricordato che l'amministrazione in primis riconosce come eventuali turni avrebbero dovuto essere concordati con il datore (cfr. supra consid. 1.5.; "Disponibilità richiesta dal lunedì al venerdì in orari diurni oppure secondo turni da convenire"), nulla permette di concludere che ve ne fossero di effettivamente accessibili alla ricorrente. Analogamente dicasi in relazione al dettaglio dei "posti vacanti segnalati negli URC in Ticino nel periodo 2021 e 2022 nella professione di addetto alla ristorazione, suddivisi nei distretti" (cfr. supra consid. 2.5.). Ora, 180 ricerche di lavoro svolte in 13 mesi - alcune delle quali, peraltro, relative a posizioni poi risultate tra le iscrizioni per posti vacanti, si pensi alle iscrizioni del 3 novembre 2021 e del 30 maggio 2022 per una posizione presso il Bar _____, per il quale RI 1 si era candidata il 9 agosto 2021 (laddove " nel colloquio telefonico il responsabile mi ha riferito che necessitano di una persona che sia disponibile nelle ore serali " cfr. all. 7 a doc III) ed il 22 febbraio 2022, o a quella del 10 maggio 2022 per il _____, ove la candidatura è stata trasmessa il 13 maggio 2022 -, non possono essere inficiate dall'iscrizione di quei soli due posti vacanti, ad _____ (per il quale la ricorrente per lavorare tre ore al giorno avrebbe dovuto affrontarne almeno due di tragitto spostandosi in automobile, e questo senza tenere conto di eventuale traffico), o Figino, né si può ritenere, in ragione di quella sola iscrizione cui la ricorrente non si è candidata, che il suo collocamento non fosse intralciato per motivi inerenti al mercato del lavoro. Inoltre e soprattutto, il TCA constata che alla ricorrente non è stato assegnato alcun impiego adeguato, e questo neppure dopo ch'ella ha frequentato il POT _____ (sul tema cfr. D. Cattaneo, *Les mesures préventives et de réadaptation de l'assurance-chômage*, Ed. Helbing & Lichtenhahn, 1992, Basilea e Francoforte sul Meno, pag. 354-355 n° 541)". In relazione ai posti di lavoro assegnati alla ricorrente tra agosto e novembre 2021, infatti, il TCA ricorda che i relativi esiti davano atto del fatto che non si trattava di impieghi adeguati alla situazione di RI 1 (richiedendo i rispettivi potenziali datori di lavoro disponibilità per il turno serale e per il fine settimana; cfr. STCA 38.2023.18 del 19 giugno 2023, consid. 2.6.). Prova ne è che, anche in questo caso, ella non ha ricevuto alcuna sanzione. A proposito dell'affermazione della parte ricorrente che contesta "(...) quanto asserito dal rappresentante legale secondo cui l'osservazione del consulente URC "non vi sono posizioni vacanti adeguate al suo profilo persone da segnalare" contenuta nei verbali dei colloqui di consulenza sia da considerare come prova della spendibilità sul mercato del lavoro. Tale affermazione va infatti contestualizzata al momento del colloquio in cui, se il consulente lo afferma, non vi erano posizioni aperte. Le posizioni vacanti a cui si riferisce il

consulente URC sono quelle annunciate dalle aziende al servizio pubblico di collocamento e sono pubblicate sulla piattaforma Job-room” (cfr. supra consid. 1.5.), il TCA si limita a rilevare che una delle iscrizioni che ritiene, poi, fosse stata accessibile alla ricorrente, è stata iscritta il 10 marzo 2022, giorno nel quale si è tenuto uno dei colloqui con il consulente del personale _____ (cfr. supra consid. 2.5. e doc. 9). A tale proposito, inoltre, in merito all’affermazione dell’UMA secondo cui “ le osservazioni circa l’indicazione "non vi sono posizioni vacanti adeguate al suo profilo professionale da segnalare" (...) è presente solo per 2 dei 10 colloqui di consulenza avuti dalla signora RI 1 con l’Ufficio regionale di collocamento .” (cfr. supra consid. 1.9.), il TCA rileva che trattasi anche dei soli due colloqui svolti dal consulente _____, che ha poi redatto la valutazione URC e la successiva presa di posizione (cfr. supra consid. 2.5.). A proposito dei parziali riscontri forniti da GastroSuisse e da HotellerieSuisse alle domande poste dall’UMA – ricordato che entrambe le associazioni di categoria non sono state in grado di fornire “ dati sui posti di lavoro offerti quale addetto/a alla ristorazione e quale impiegato/a di ristorazione” e/o “dati sui posti di lavoro offerti in altre professioni affini ” (cfr. supra consid. 2.5.) - questa Corte rileva che le due associazioni si esprimono sì in termini di disponibilità di posti di lavoro a tempo parziale nei rispettivi settori – e meglio ristorazione e alloggio, per i quali, ricorda questa Corte, la “ statistica SECO per il Cantone Ticino ” dei “ disoccupati iscritti agli Uffici regionali di collocamento (URC) dicembre 2022 ”, contava il 21.5% (pari a 1’001 persone) del totale di tutti i disoccupati; cfr. supra consid. 2.5.) - condizionati, però a: - flessibilità; - conoscenza della lingua tedesca; - turni mattutini per il servizio colazione; - turni durante i fine settimana; - turni durante eventi, per quanto attiene ad HotellerieSuisse ed a: - disponibilità nei fine settimana; - esigenze delle singole aziende “ non avendo orari d’ufficio ”, in relazione a quanto comunicato da GastroSuisse, che ha rammentato l’utilità del “ _____ ” - precisando, “ ci agevola nella ricerca. Ci agevola soprattutto nelle professioni affini di cuoco, aiuto cuoco, addetti, lavapiatti, governanti ”. Il TCA rileva che tale POT è stato frequentato dalla ricorrente che, in esito a quell’esperienza, non ha, però, reperito un’occupazione. Nemmeno gliene sono, poi, state assegnate. Alla luce di tutto quanto precede, questa Corte non può ritenere dimostrato che la pregressa esperienza lavorativa di RI 1 era concretamente sfruttabile sul mercato del lavoro tenuto conto della sua situazione personale (cfr. art. 16 cpv. 2 LADI). Questo vale sia per quanto attiene alla disponibilità data al 70% nella fascia oraria dalle 08:00 alle ore 15:30, sia per quella al 60% dalle 09:00 alle 14:00 che, con riferimento alle censure a suo tempo sollevate dalla parte resistente circa la maggior disponibilità oraria fornita dall’interessata per l’AFC (cfr. supra consid. 1.3.), vale a dire dalle ore 08:30 alle ore 16:30. Alla luce di tutto quanto appena esposto, questo Tribunale ritiene, dunque, che contrariamente a quanto preteso dall’UMA, il collocamento dell’assicurata era intralciato per motivi inerenti al mercato del lavoro. 2.7. Quanto, poi, alla questione di sapere se la formazione intrapresa dalla ricorrente ne migliora l’idoneità al collocamento, o meno, questa Corte prende, innanzitutto, atto del fatto che l’UMA, nella propria risposta di causa, – sebbene non sia dato sapere quale sia la fonte del dato relativo al numero di persone in cerca di un’occupazione quale assistenti dentali, pari a 31 - si è espresso come segue: " (...) confermiamo che la formazione intrapresa dalla ricorrente è prevista in un settore con probabili sbocchi professionali. Rileviamo tuttavia che ad oggi 31 persone qualificate in questa professione sono alla ricerca di un’impiego.” (cfr. supra consid. 1.7.) A mente di questo Tribunale, in ogni caso, la formazione intrapresa, peraltro con ottimi risultati, da RI 1 per ottenere l’AFC, quale assistente dentale, in concreto, si rivela atta migliorare l’idoneità al collocamento dell’assicurata. Al riguardo va

sottolineato che senza tale formazione la ricorrente, alla luce delle numerose (oltre 180) ricerche compiute in 13 mesi senza esito positivo, verosimilmente continuerebbe, perlomeno temporaneamente, ad essere disoccupata (cfr. STFA C 117/00 dell'8 agosto 2000 consid. 3c). In concreto, in ragione di quanto indicato dal dr. med. dent. _____, che, da ultimo ed in previsione dell'ormai prossimo conseguimento dell'AFC, si è espresso nel senso che " il (...) contratto di lavoro " per RI 1, " con assunzione al 100% di durata indeterminata a partire dal 01.08.2025 è già pronto da sottoscrivere e per l'apposizione della firma si attende unicamente la conferma formale del superamento scontato degli esami " (cfr. supra consid. 2.5. ed all. a doc. V), appare altamente probabile se non quasi certo che l'interessata, al termine della formazione in esame, avrà la possibilità di continuare a lavorare presso lo studio dentistico ove già è attiva come apprendista, a tempo indeterminato. La decisione su opposizione dell'8 novembre 2024 va di conseguenza annullata e la domanda dell'ottobre 2022 dell'insorgente tendente all'ottenimento della presa a carico da parte dell'assicurazione contro la disoccupazione dei costi relativi alla formazione per l'ottenimento dell'AFC quale assistente dentale deve essere accolta. 2.8. Vincente in causa, la ricorrente, rappresentata da un avvocato, ha diritto all'importo di fr. 2'500 a titolo di ripetibili da mettere a carico della parte resistente (cfr. art. 61 lett. g LPGa; 30 Lptca). 2.9. 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 38.2024.2 del 6 maggio 2024 consid. 2.10.; 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 38.2022.20 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».

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