

TI_GERICHTE 38.2025.45 vom 20. Oktober 2025

TI Tribunale d'appello, 2025-10-20, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2025.45

FR: TI_GERICHTE 38.2025.45 du 20 octobre 2025

IT: TI_GERICHTE 38.2025.45 del 20 ottobre 2025

Erwägungen

E. 1

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

E. 2

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

E. 2.1

; 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 8C_669/2023 del 1° aprile 2025 consid. 6.2., destinata alla pubblicazione nella Raccolta ufficiale; STF 9C_442/2021 del 17 marzo 2022 consid. 3.3.; DTF 118 V 32, DTF 109 V 169 consid. 3b).

E. 2.7

In una sentenza C 332/99 del 17 aprile 2000 il Tribunale federale delle assicurazioni (TFA; dal 1° gennaio 2007: Tribunale federale) ha ricordato: " (...) 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 del 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) Con 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 era 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 era 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 emergeva che si trattava 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 trattava di un'usuale introduzione nell'azienda. Inoltre non facevano più parte dell'introduzione altri compiti che gli sarebbero spettati, in quanto assunto proprio per svolgerli. Infine sin dalla sua assunzione l'assicurato percepiva un salario di fr. 6'000.-- lordi mensili più alto rispetto a quello medio nella sua professione e non un salario ridotto. In un giudizio 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 con pronuncia 38.2014.6 del 14 luglio 2014 questa Corte 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 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 mecatronico, come ricercato in origine dalla ditta e segnalato alla consulente aziende URC, bensì si estendeva a quella di coordinatore d'officina-meccanico diagnostico AFP. Il tipo di attività, più esigente e di responsabilità, proposto all'assicurato che era stato anche Capo officina per diversi anni, era stato, dunque, modificato sulla base del curriculum vitae dello stesso. Le mansioni inerenti

alle fasi introduttive, di conseguenza, rientravano piuttosto nell'ambito dell'usuale inserimento in una nuova attività e avrebbero dovuto essere spiegate dal datore di lavoro ad ogni nuova persona assunta con le stesse qualifiche dell'assicurato. In quel caso di specie, inoltre, non era ravvisabile una violazione del diritto all'informazione e consulenza ex art. 27 cpv. 2 LPGA da parte dell'URC, poiché, da un lato, i pareri espressi dalla consulente erano chiaramente definiti come preavvisi, dall'altro, la medesima ha sempre precisato di aver inviato la richiesta di API all'ufficio competente. In ogni caso il diritto agli assegni per il periodo di introduzione non poteva essere riconosciuto in virtù del diritto costituzionale alla protezione della buona fede sancito dall'art. 9 Cost. L'URC, che tramite la consulente non aveva comunque assicurato alla società ricorrente il riconoscimento degli API, non è l'autorità competente al fine di determinare il diritto o meno agli assegni per il periodo di introduzione. Neppure 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 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. Con pronuncia 38.2024.52 del 31 marzo 2025, cresciuta in giudicato incontestata, questa Corte, nel caso di una ditta che aveva ricorso contro il diniego del diritto agli assegni per il periodo di introduzione da maggio 2024 a maggio 2025 richiesti a favore della propria dipendente, nata nel 1968 e assunta dal 1° maggio 2024 quale contabile junior e assistente alla direzione, ha stabilito che le carte processuali non consentivano di determinare se il collocamento della ricorrente fosse o meno difficile ai sensi degli art. 65 LADI e 90 cpv. 1 OADI. Gli atti sono stati rinviati all'amministrazione, in primo luogo, al fine di verificare se la dipendente, ritenute le mansioni chiamata a espletare, necessitasse di un'introduzione speciale e non unicamente di un'introduzione usuale a un nuovo posto di lavoro. Doveva essere, in particolare, chiarito se l'assicurata potesse oppure no svolgere i propri compiti lavorativi presso la datrice di lavoro grazie alla sua formazione e all'esperienza professionale maturata, considerando un periodo di introduzione usuale. A tale proposito l'UMA avrebbe dovuto accertare in cosa esattamente fosse consistita la transizione verso la digitalizzazione e la relativa portata in seno all'attività della ricorrente, nonché quali competenze forniva il diploma di contabile cantonale e le mansioni (dal profilo contabile e informatico) effettivamente svolte presso gli ex datori di lavoro. In secondo luogo, per valutare nuovamente, successivamente agli esiti del complemento istruttorio, se la domanda dell'insorgente volta a ottenere gli API dovesse o meno essere accolta. Infine in una sentenza 38.2025.23 del 20 giugno 2025, cresciuta in giudicato incontestata, il TCA, dopo aver precisato che la questione della legittimazione ricorsuale

(avendo, il 29 aprile 2025, disdetto dal 31 maggio 2025 il rapporto di lavoro quale direttore aziendale nell'ambito immobiliare per il quale nel gennaio 2025 aveva chiesto la concessione di assegni per il periodo di introduzione e avendo concluso dei nuovi contratti di impiego con un altro datore di lavoro) non meritava di approfondimenti, siccome l'impugnativa doveva, ad ogni modo, essere respinta nel merito, ha rilevato che l'insorgente, oltre a sembrare confrontato con un'usuale introduzione, non risultava difficilmente collocabile. 2.8. Nella presente evenienza dalla documentazione agli atti emerge che _____, dopo essere stato alle dipendenze, da ultimo, della _____ di _____ dal 1° novembre 2022 al 31 agosto 2024 quale impiegato backoffice e HR, si è iscritto in disoccupazione il 20 agosto 2024 con disponibilità lavorativa dal 1° settembre 2024 (cfr. doc. 1; allegato a doc. 1; A; consid. 1.4.). Il medesimo, il 4 marzo 2025, ha concluso un contratto di lavoro a tempo indeterminato con _____ di _____ con effetto dal 1° aprile 2025. Egli è stato assunto in qualità di impiegato specializzato nel "Supporto Vendita e Coaching nel settore assicurativo vita, LPP e finanziario (ipotecario)" a tempo pieno, con la precisazione che "nelle sue mansioni rientra l'assistenza e supporto specialistico per il settore ipotecario alla clientela e ai collaboratori del servizio esterno, nel controllo delle proposte di assicurazione e documentazione per richieste bancarie, e nel servizio informazioni telefonico". La retribuzione è stata fissata a fr. 7'700.-- lordi al mensili per 12 mesi e il periodo di prova era di tre mesi (cfr. allegato a doc. 1). Il 17 marzo 2025 _____ ha inoltrato, unitamente a RI 1, una domanda per l'ottenimento di assegni per il periodo d'introduzione quale "impiegato specializzato in previdenza persone e aziende e ipoteche" per l'arco di tempo dal dal 1° aprile 2025 al 31 luglio 2026. Dal relativo formulario si evince che la percentuale lavorativa è del 100%, che il salario lordo durante l'introduzione (compresi gli eventuali assegni per il periodo di introduzione) ammonta a fr. 7'700.--, che il responsabile è _____ e che l'assicurato non ha mai lavorato in quell'azienda (cfr. doc. 1). Alle domande del punto 4 del formulario, riguardanti "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.) Brokeraggio assicurativo, 20 dipendenti 4.2) Quali sono nel dettaglio le competenze e le mansioni richieste al neo dipendente? (Allegare eventuale mansionario.) Consulenza a clienti e a consulenti interni settori vita previdenziale, LPP e ipoteche e per il 20% nel controllo proposte assicurative in generale e altri lavori 4.3) Quali competenze possiede il 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) Diploma AFA da generalista, mancano però le specializzazioni 4.4) Il neo dipendente lavora o ha già lavorato presso la vostra azienda? " Sì x No Se sì, specificare: inizio lavoro / periodo lavorativo precedente: il ___ /dal ___ -al ___ percentuale lavorativa _____ attività svolta: _____ per quale percentuale lavorativa il neo dipendente è o è stato formato/seguito: _____ 4.5) Al momento della nuova assunzione, per quale percentuale lavorativa il neo dipendente dovrà essere formato/seguito? 3 mesi al 100%, in seguito 3 mesi al 80% e poi 6/9 mesi al 50% 4.6) Specificare, per ogni formatore che si occuperà dell'istruzione del neo dipendente, quanto segue: Cognome, Nome / Ambito sul quale formerà il neo dipendente / Frequenza e periodo della formazione / Competenze, esperienze, formazioni possedute _____ 4.7) Sono previsti corsi di formazione per

l'inserimento/introduzione in azienda del neo dipendente? x Sì " No Se si, allegare scheda del corso / dei corsi e specificare tipologia e durata: Vita collettiva (48 ore) - Intro sistema previdenziale (4 ore) - Gestione finanziaria sost. ass. IP (17 ore) - Crediti ipotecari (12 ore) - altri ancora da pianificare 4.8) Osservazioni: ... L'azienda si metterà a disposizione per dare la possibilità di formarsi come consulente finanziario IAF " (Doc. 1 pag. 2-3) Nel "Piano di formazione specialistica previsto per collaboratore _____" è stato indicato quanto segue: " Inizio occupazione in RI 1 01.04.2025 Aprile 100% Introduzione alle attività specifiche RI 1 Istruzione sul programma gestionale clienti CRM Conoscenza dei partner assicurativi e prodotti offerti dal mercato _____ (Introduzione alla previdenza sociale e sistema pensionistico svizzero) Formazione individuale tramite flyer di prodotti assicurativi e bancari Maggio 100% Corso _____ (Crediti ipotecari) _____ (formazione "introduzione ai crediti ipotecari) _____ (La previdenza statale (AVS) - calcolo delle pensioni) _____ - Formazione on-line - _____ Giugno 100% _____ (formazione sui fondi investimento e ammortamenti indiretti) _____ (La protezione del consumatore e la trasparenza nei contratti) _____ (corso prodotti previdenza e ipoteche) _____ (la previdenza professionale LPP) Luglio 80% Aggiornamento con inserimento dati gestionale CRM Corso _____ i (Intro sistema previdenziale) _____ (formazioni settimanali su prodotti previdenziali) _____ (analisi del rischio e valutazione dell'affidabilità del mutuario) Formazione _____ (ipoteche e previdenza) Agosto 80% Aggiornamento con inserimento dati gestionale CRM _____ (La previdenza privata 3A - 3B) _____ (formazione allestimento offerte previdenza 3A - 3B) _____ (Concessione del Credito e Tipologie di Mutui) Settembre 80% Aggiornamento con inserimento dati gestionale CRM _____ (formazione allestimento offerte previdenza 3A - 3B) _____ (Digitalizzazione dei mutui, processi online, app, piattaforme fintech) Corso _____ (_____) _____ (formazione specialistica presso la compagnia sulle ipoteche) Assistenza consulenti per offerte vita Ottobre 50% _____ (Imparare come promuovere e vendere mutui in modo efficace) Corso _____ (Gestione finanziaria sostenibile ass. IP) Aggiornamento giornaliero dati gestionale CRM Assistenza consulenti per offerte ramo vita Novembre 50% _____ (Promozione dei mutui residenziali e commerciali) _____ (formazione specialistica presso la compagnia sulla previdenza) _____ (La gestione aziendale della previdenza e le politiche aziendali) _____ (Creazione di un piano di previdenza aziendale) Aggiornamento giornaliero dati gestionale CRM Assistenza consulenti per offerte ramo vita Dicembre 50% _____ (comunicazione e relazione con i clienti) _____ (Pianificazione previdenziale e consulenza) _____ (Implicazioni fiscali per le aziende nella previdenza) Aggiornamento giornaliero dati gestionale CRM Assistenza consulenti per offerte ramo vita " (Allegato a doc. 1) Nel messaggio di posta elettronica del 18 marzo 2025 con cui sono stati trasmessi la domanda di API e i relativi allegati all'amministrazione la società ricorrente ha asserito: " (...) Abbiamo deciso di scommettere sul Signor _____, preferendolo ad altri potenziali candidati con del know-how più appropriato alla funzione, perché crediamo che grazie alla sua "maturità" e il suo carattere possa portare a lungo termine stabilità alla nostra organizzazione. Come chiaramente segnalato nel nostro incontro, le probabilità che questo inserimento abbia successo, dipenderà dal tempo che avremo a disposizione per formarlo in maniera completa e sicura, senza pressione di "buttarlo" il prima possibile nell'operativo e con il pericolo di disqualificarsi nelle relazioni con partner esterni e soprattutto con i nostri consulenti (che dovranno essere supportati dal Signor _____ in un campo molto

tecnico, mettendo a repentaglio magari le relazioni con i loro clienti). Il vostro supporto in questo senso sarà perciò per noi, come pure per il Signor _____, decisivo, e per questo motivo vi chiediamo il massimo aiuto possibile. In gioco non c'è solamente il tempo di formazione del _____ stesso, ma anche delle risorse RI 1 che devono supportarlo in questo cammino. (...) " (Allegato a doc. 1) L'URC, il 4 aprile 2025, ha redatto un preavviso favorevole per API di durata di nove mesi. 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 ("data di nascita _____ 1967"), ha requisiti professionali insufficienti ("necessaria introduzione tramite corsi di formazione interni") e ha già riscosso 227 indennità. Inoltre il medesimo ha risposto affermativamente ai seguenti 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: vedi piano di formazione 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: la PCI ha un'esperienza professionale nelle risorse umane e nella funzione di contabile. La funzione che andrà a ricoprire è notevolmente differente e comporta l'acquisizione di importanti competenze. Per questo motivo, necessita di un piano d'inserimento e di formazione particolare Il piano di introduzione giustifica il periodo di API richiesto? Osservazioni: " (Allegato a doc. 1) Il preavviso favorevole è stato così motivato: " In data 24.01.2025 è stata effettuata una visita presso l'azienda RI 1 di _____ in collaborazione con il consulente aziende Signor _____. In quell'occasione abbiamo incontrato il Signor _____. In questa occasione abbiamo presentato le opportunità di supporto che possiamo fornire come Sezione del lavoro e si è compreso che l'API sarebbe stata la soluzione più adatta per permettere la concretizzazione di un contratto di lavoro con un assicurato che ritenevo interessante proporre per l'assunzione. L'azienda si è dimostrata da subito interessata e intenzionata ad avvalersi delle competenze dell'assicurato e ha manifestato interesse per l'assunzione. L'azienda ha motivato questa preferenza verso l'API anziché uno stage di formazione in quanto con questa soluzione l'assicurato sarebbe da subito in possesso di un contratto di lavoro e non continuerebbe a vivere in un periodo di incertezza e di pressione nella ricerca di una professione. Hanno dato priorità alla serenità della persona in fase di formazione e volontà di assunzione." (Allegato a doc. 1) Il 7 maggio 2025 l'UMA ha respinto la domanda tendente all'ottenimento degli API, non ritenendo _____, sulla base del Certificato di Intermediario assicurativo AFA conseguito, nonché della sua ampia e consolidata esperienza professionale nel settore nel quale è stato assunto dalla ricorrente (ad esempio quale Capo ufficio di un'agenzia assicurativa) , difficilmente collocabile ai sensi dell'assegno per il periodo di introduzione (cfr. doc. 2; 1.2.). Tale provvedimento è stato confermato con la decisione su opposizione emanata il 2 luglio 2025 (cfr. doc. A; consid. 1.4.). La società ricorrente ha contestato il modo di operare dell'amministrazione, facendo valere che l'assicurato non dispone di una formazione adeguata nell'ambito della previdenza delle persone e delle aziende, né in quello delle ipoteche, che i suoi titoli di formazione sono obsoleti e in relazione ad attività che non svolge da tempo, come per quanto attiene al diploma di contabile federale (cfr. doc. I; 1; consid. 1.5.). 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 _____, nato il _____ 1967, nel marzo 2025, allorché sono stati richiesti gli assegni per il periodo di introduzione (cfr. doc. 1), aveva quasi 58 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'assicurato 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 _____ ha ottenuto vari titoli di formazione, quali l'AFC di impiegato di commercio, il Certificato di Specialista in Finanza e Contabilità con Attestato professionale Federale, l'Attestato di formazione per maestri di tirocinio e più recentemente ha conseguito il Certificato Intermediario assicurativo AFA (cfr. doc. A; 1). Inoltre il medesimo ha esperienze professionali come contabile, impiegato backoffice e nell'ambito delle risorse umane, nonché come capoufficio presso _____ (cfr. doc. A; 1; III). D'altra parte, tuttavia, l'occupazione in relazione alla quale sono stati chiesti gli API

concerne il supporto vendita e coaching nei settori assicurativo vita, LPP e finanziario - ipotecario alle dipendenze di una società di “brokeraggio assicurativo”, con mansioni di assistenza e supporto specialistico alla clientela e ai collaboratori esterni nel controllo di proposte di assicurazione e di documentazione per richieste bancarie, nonché nel servizio telefonico di informazioni (cfr. consid. 2.8.). Coloro i quali si occupano di intermediazione assicurativa (“insurance broker”), in linea generale, offrono o stipulano contratti assicurativi e previdenziali a privati e aziende, sia mediante contatto diretto con la clientela sia attraverso una piattaforma elettronica. Essi sono l'intermediario tra l'assicurato e la compagnia assicurativa. Offrono assistenza nella protezione dai rischi finanziari, soluzioni su misura e informazioni trasparenti su condizioni e costi. È considerata intermediazione assicurativa anche la consulenza finalizzata alla conclusione di un contratto di assicurazione da parte dei clienti (cfr.

<https://www.finma.ch/it/autorizzazione/intermediazione-assicurativa/> ;

<https://www.vbv.ch/it/percorsi-di-formazione/intermediario-a-assicurativo-a-afa> ; <https://www.swissriskcare.ch/it/conoscere-qualibroker-swiss-risk-care/la-professione-del-broker-assicurativo/>). È vero, come visto, che _____ è in possesso del Certificato Intermediario assicurativo AFA. Non è dato di sapere, però, se esso sia sufficiente, dopo un abituale periodo di inserimento nel nuovo ambiente lavorativo, per espletare le mansioni richiestegli da parte della ricorrente, ritenuto che quest'ultima ha affermato che il diploma AFA in possesso dell'assicurato è da generalista, mentre gli mancano le specializzazioni (cfr. doc. 1). La parte resistente non risulta, peraltro, aver approfondito tale questione, interpellando la RI 1 e confrontando nello specifico le attività svolte in precedenza dall'assicurato con i compiti chiamati ad espletare presso l'insorgente. I documenti allegati dall'UMA e citati nella risposta di causa relativi ad _____ e a _____ (cfr. doc. 6; 7; III) sono generici e non forniscono informazioni precise circa le mansioni esercitate da _____ in seno alle aziende citate. Per quanto attiene a _____, se è vero che dall'estratto del Registro di commercio si evince che la società ha quale scopo “(...) die Beratung, Vermittlung und Verwaltung im Versicherungs- und Finanzbereich sowie der Verkauf von Produkten im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen” (cfr. doc. 8), è altrettanto vero che l'assicurato, per tale ditta, svolgeva la professione di impiegato bakoffice e HR (cfr. doc. 1). Delle indagini dettagliate erano tanto più necessarie, considerato, in primo luogo, che il consulente URC, nel proprio preavviso del 4 aprile 2025, ha puntualizzato che durante la visita presso la ricorrente da parte dell'URC nel gennaio 2025 “(...) si è compreso che l'API sarebbe stata la soluzione più adatta per permettere la concretizzazione di un contratto di lavoro con un assicurato che ritenevo interessante proporre per l'assunzione”. In secondo luogo, che era stato formulato un preavviso favorevole per un lasso di tempo di nove mesi, evidenziando che l'interessato aveva requisiti professionali insufficienti, tenuto conto che “(...) ha un'esperienza professionale nelle risorse umane e nella funzione di contabile. La funzione che andrà a ricoprire è notevolmente differente e comporta l'acquisizione di importanti competenze. Per questo motivo, necessita di un piano d'inserimento e di formazione particolare” (cfr. Allegato a doc. 1) 2.12. In simili condizioni, tutto ben ponderato, il TCA ritiene che la documentazione agli atti non consenta di stabilire se il collocamento di _____ 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 l'assicurato, in età avanzata (cfr. consid. 2.9.), necessitasse presso RI 1, ritenute le mansioni chiamato a espletare e le sue formazioni e attività professionali precedenti (cfr. consid. 2.8.: 2.11.), 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.). Al riguardo andranno segnatamente sentiti _____, la ricorrente e, se del caso, gli ex datori di lavoro dell'assicurato. In quell'occasione dovrà pure essere approfondita la questione relativa allo stipendio previsto per l'attività di _____ dal 1° aprile 2025 di fr. 7'700.-- lordi mensili - se trattasi oppure no di salario ridotto ai sensi dell'art. 65 LADI (cfr. STFA C 371/99 del 22 settembre 2000, citata al consid. 2.7.; STCA 38.2011.14 del 16 agosto 2011). 2.13. In esito a quanto precede la decisione su opposizione del 2 luglio 2025 va, perciò, annullata e, ritenuto lo scopo della procedura di opposizione ex art. 52 LPGGA - la quale è stata concepita come un rimedio giuridico vero e proprio - che non è quello di ripetere semplicemente la procedura di emanazione della decisione formale, ma obbliga l'assicuratore - a cui incombe l'accertamento dei fatti in prima battuta in forza dell'obbligo derivante dall'art. 43 LPGGA (cfr. 9C_675/2009 del 28 maggio 2010 consid. 8.3.) - a riesaminare il proprio provvedimento al fine di sgravare i Tribunali (cfr. STF 8C_613/2021 del 10 gennaio 2022 consid. 4.2., pubblicata in DTF 148 V 2; STF 9C_975/2011 del 22 febbraio 2012 consid. 3.2.; DTF 125 V 188 consid. 1b e 1c), gli atti vanno rinviati all'UMA per procedere come indicato sopra (cfr. consid. 2.11.; 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.). Per inciso 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).

E. 2.14

L'art. 61 lett. a LPGGA, 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 LPGGA. L'art. 61 lett. a LPGGA 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 LPGGA 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 38.2025.23 del 20 giugno 2025 consid. 2.14.; STCA 38.2024.52 del 31 marzo 2025 consid. 2.15.; 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.). 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/geschaef?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-medie>

n/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 (stato: 1° luglio 2025) 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.

Introduzione J9a La persona assicurata deve presentare una mancanza di conoscenze o di esperienza professionale nei futuri settori di attività o necessita di tempo supplementare o di un accompagnamento più assiduo per poter svolgere le attività richieste dal posto di lavoro. Il datore di lavoro deve pertanto dimostrare che l'introduzione richiede uno speciale onere in termini di tempo e/o personale messi a disposizione. Tale onere va tuttavia distinto da quello destinato all'introduzione usuale in azienda.

J9b La domanda di API va sempre accompagnata da un piano d'introduzione che deve riportare:

- tutti i settori e le attività ai quali la persona assicurata deve essere introdotta;
- il tempo da dedicare a ogni singola attività;
- la persona competente per l'introduzione.

I settori e le attività previsti nel piano d'introduzione devono corrispondere ai requisiti del posto e alle lacune professionali della persona assicurata. Termini generici («finanze», «vendita», «logistica» ecc.) non forniscono indicazioni sull'introduzione speciale e non danno diritto agli API. Dal piano d'introduzione o/e dai documenti aggiuntivi devono risultare la durata e l'intensità supplementari che esulano dall'introduzione usuale. In caso di dubbi sulla durata o sulla necessità dell'introduzione, il servizio competente prende contatto con l'azienda per ottenere tutte le informazioni necessarie (p. es. una de-scrizione del posto o un mansionario) per poter prendere la sua decisione. Gli elementi decisionali determinanti vanno documentati nella GED.

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.

Durata degli API J11 I documenti inoltrati devono consentire di definire la durata dell'introduzione speciale che dà diritto agli API. Il piano d'introduzione deve pertanto essere perlomeno suddiviso in mesi. L'introduzione usuale in azienda eventualmente inclusa nel piano (cfr. J25) va sottratta dal periodo d'introduzione per il quale vengono accordati gli API. In caso di dubbio si può scaglionare la concessione degli API, 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.

Importo degli API J12 Gli API ammontano al massimo al 60% del salario mensile normale. Gli API coprono la differenza tra il salario effettivamente versato dal datore di lavoro e il «salario normale» che l'assicurato può pretendere al termine del periodo di introduzione. Il «salario normale» corrisponde al salario usuale nel ramo e nella regione versato per lo stesso lavoro da aziende simili e in situazioni simili. È calcolato tenendo conto della quota della 13esima mensilità se quest'ultima è prevista contrattualmente, da un contratto collettivo di lavoro o da un contratto normale di lavoro (...) 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. DTF 151 V 137 consid. 4.3.; 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.; DTF 148 V 102 consid. 4.2.; STF 9C_270/2021 del 30 dicembre 2021 consid. 3.5.; STF 8C_503/2021 del 18 novembre 2021 consid. 4.2., pubblicata in SVR 2022 ALV Nr. 17 pag. 57; 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.). 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 9C_230/2024 del 21 gennaio 2025 consid. 4.1.; STF 8C_425/2023 del 21 maggio 2024 consid. 4.3.; STF 8C_532/2023 del 17 aprile 2024 consid. 4.4.; 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). 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.; STF 8C_405/2018 del 22 gennaio 2019 consid. 6.1.1.; DTF 130 V 229 consid.

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