

TI_GERICHTE 38.2021.104 vom 21. März 2022

TI Tribunale d'appello, 2022-03-21, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2021.104

FR: TI_GERICHTE 38.2021.104 du 21 mars 2022

IT: TI_GERICHTE 38.2021.104 del 21 marzo 2022

Regeste

A seguito della chiusura del negozio in cui lavorava, assicurata invitata da (ex) datrice a iscriversi a URC. La perdita di lavoro lamentata in concreto non imputabile alla mora del (ex) datore di lavoro e dunque non equiparabile ad un lavoro fornito; non va risarcita con l'indennità per insolvenza

Erwägungen

E. 2

a) Selon la jurisprudence, l'indemnité en cas d'insolvabilité ne couvre que des créances de salaire qui portent sur un travail réellement fourni et non pas sur des prétentions en raison d'un congédiement immédiat et injustifié du travailleur (ATF 114 V 60 in fine, 111 V 270 consid. 1b, 110 V 30; MUNOZ, La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage, thèse Lausanne 1992, p. 192). Cette jurisprudence se fonde sur le texte même de la loi et sur l'intention clairement exprimée du législateur (Message concernant une nouvelle loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, FF 1980 III 613). b) Pour délimiter l'indemnité de chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité, il faut se demander si l'assuré, durant la période en cause, était apte au placement (art. 15 al. 1 LACI) et s'il pouvait se soumettre aux prescriptions de contrôle de l'administration (art. 17 LACI); dans l'affirmative, il n'a pas droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité. Ainsi, l'assuré qui a été licencié avec effet immédiat et sans juste motif - et qui de ce fait ne travaille plus - est en principe apte au placement et son droit aux prestations doit être examiné à la lumière des conditions mises à l'allocation de l'indemnité de chômage (art. 8 ss LACI); il existe une situation de chômage, qui est la condition première du droit à ladite indemnité (art. 8 al. 1 let. a LACI; ATF 119 V 157 consid. 2a; MEYER-BLASER, Résiliation abusive du contrat de travail, nouvelles règles du Code des obligations en la matière et incidences de ces dernières dans le domaine de l'assurance sociale, en particulier sur le maintien de la couverture d'assurance et le droit aux prestations, Colloque de l'IRAL 1994, p. 183 sv.). Certes, si l'assuré au chômage a encore des droits à faire valoir découlant du contrat de travail (salaire ou indemnité pour résiliation anticipée des rapports de travail), il ne subit pas de perte de travail à prendre en considération (art. 11 al. 3 LACI) et il ne peut prétendre l'indemnité de chômage (art. 8 al. 1 let. b LACI; ATF 119 V 46, 115 V 437; MEYER-BLASER, loc.cit., p. 184). Toutefois, en cas de doutes quant aux droits découlant du contrat de travail, la caisse verse l'indemnité et se subroge au chômeur dans tous ses droits, y compris le privilège légal, jusqu'à concurrence de l'indemnité de chômage versée par elle, conformément à l'art. 29 al. 1 et 2 LACI. En application de cette disposition, des indemnités de chômage peuvent être versées, plus particulièrement, lorsque la créance du travailleur est certes incontestée, mais que son recouvrement est aléatoire en raison de l'insolvabilité de l'employeur. Dans un tel cas, il

existe, comme l'exprime la loi, un doute quant à la satisfaction des prétentions du travailleur (art. 29 al. 1 in fine LACI; MUNOZ, loc.cit., p. 194).

E. 2.2

Aus dem Gesagten ergibt sich, dass der Beschwerdeführer in der Tat am 1. März 1999 effektiv seine letzten Arbeitsleistungen erbracht hat. Er verlangt somit die Auszahlung von Insolvenzenschädigung für eine Zeitspanne, während welcher er keine Arbeit verrichtet hat. Rechtsprechungsgemäss besteht aber kein Anspruch auf eine solche Entschädigung, da diese nur den Lohnanspruch für tatsächlich geleistete Arbeit abdeckt (BGE 125 V 494 Erw. 3b, 121 V 379 Erw. 2a; Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Basel, Genf und München 1998, Nr. 492 ff., 495 in fine). Dabei ist nicht entscheidend, ob das Arbeitsverhältnis rechtlich weiter bestanden hat (BGE 121 V 381 Erw. 3c, 119 V 157 Erw. 2a). Deshalb braucht nicht geprüft zu werden, ob und gegebenenfalls ab welchem Datum die Anstellung des Versicherten als aufgelöst zu betrachten ist. Hinzu kommt, dass dem Beschwerdeführer, nachdem er in der hier streitigen Zeitspanne nicht gearbeitet hat, hiefür auch keine Lohnforderung zusteht. Solche Sachverhalte werden nicht durch die Insolvenzenschädigung gedeckt, setzt doch diese Leistungsart eine Lohnforderung des Versicherten gegenüber dem zahlungsunfähigen Arbeitgeber voraus (BGE 125 V 497 Erw. 4b). Der Gesetzgeber beabsichtigte mit der Insolvenzenschädigung keinen Rechtsschutz zu schaffen, der sich auf andere als Lohnforderungen erstrecken würde. Davon abzuweichen besteht kein Anlass (BGE 125 V 497 Erw. 3b in fine). Ob dem Beschwerdeführer statt der Insolvenz- allenfalls Arbeitslosenentschädigung zustände, ist im vorliegenden Verfahren nicht zu prüfen. (...)" (cfr. STFA C 55/03 del 2 settembre 2003) In una sentenza C 214/04 del 15 aprile 2005, pubblicata in SVR 2005 ALV Nr. 10, l'Alta Corte ha avuto occasione di riassumere la sua giurisprudenza ed ha ricordato che l'indennità di insolvenza copre unicamente pretese salariali che si riferiscono a del lavoro prestato, e non pretese risultanti dalla disdetta anticipata (ingiustificata) del rapporto di lavoro. L'esistenza giuridica di un rapporto lavorativo non rappresenta di per sè un valido criterio per rispondere alla questione a sapere se sono fondate delle pretese per lavoro prestato. Determinante per distinguere il diritto alle indennità di insolvenza da quello alle indennità di disoccupazione, è sapere se la persona assicurata nel periodo in questione era collocabile e se ha osservato le prescrizioni di controllo. Se ciò è il caso, non vi è diritto alle indennità di insolvenza. Per quanto concerne la giurisprudenza cantonale, il TCA, in una sentenza 38.2006.80 del 7 febbraio 2007, massimata in RtiD II-2007 N. 37 pag. 152, ha deciso che un'assicurata non ha diritto all'indennità per insolvenza, nel caso in cui, benché il Giudice civile abbia stabilito che il licenziamento subito non fosse con effetto immediato, bensì ordinario con un termine di preavviso di un mese, sia stata liberata dall'obbligo di lavorare al momento in cui le è stato intimato il licenziamento oppure il datore di lavoro abbia rifiutato la sua offerta di proseguire l'attività fino al termine del contratto. In queste circostanze la medesima va, infatti, ritenuta idonea al collocamento ed ha dunque per principio diritto all'indennità di disoccupazione. Con sentenza 38.2013.71 del 26 marzo 2014 questa Corte ha parzialmente accolto il ricorso inoltrato contro una decisione su opposizione emessa dalla Cassa con la quale l'amministrazione aveva negato ad un'assicurata il diritto alle indennità per insolvenza per il periodo 1° giugno 2012 – 15 luglio 2012 sulla base del supposto esonero con effetto immediato intimato alla ricorrente dal proprio datore di lavoro al momento della rescissione del contratto di lavoro. Questo Tribunale ha rilevato che, dal tenore della lettera di disdetta, non si poteva ritenere che il datore di lavoro avesse rinunciato volontariamente e

incondizionatamente alle prestazioni della dipendente sino al termine del contratto di lavoro al 30 giugno 2012, ma l'avesse semplicemente autorizzata momentaneamente a non presentarsi sul posto di lavoro, invitandola comunque a tenersi a disposizione in caso di necessità. Per questo motivo l'assicurata non poteva, sino allo scadere del contratto (30 giugno 2012), essere ritenuta idonea al collocamento ed aveva quindi diritto a percepire le indennità per insolvenza ex artt. 51 e 52 LADI fino al 30 giugno 2012. In una sentenza 38.2013.76 del 30 aprile 2014 il TCA ha, poi, confermato la decisione su opposizione emessa dalla Cassa con la quale l'amministrazione aveva negato ad un assicurato il diritto alle indennità per insolvenza visto il suo esonero dall'obbligo di prestare la propria attività lavorativa sino al termine del proprio contratto di lavoro. In quel caso di specie, questo Tribunale ha rilevato che il datore di lavoro aveva rinunciato volontariamente ed incondizionatamente alle prestazioni del dipendente, rendendo quest'ultimo di fatto idoneo al collocamento ai sensi dell'art. 15 LADI. Al riguardo il TCA ha poi evidenziato come non risultasse decisiva la circostanza che se aveva ancora diritto a pretese salariali l'assicurato non subiva una perdita di lavoro computabile e non aveva dunque diritto all'indennità di disoccupazione, in quanto l'art. 29 cpv. 1 LADI prevede che "se sussistono dubbi giustificati circa l'esistenza, per il periodo della perdita di lavoro, di pretese dell'assicurato, nei confronti del suo ultimo datore di lavoro riguardanti il salario o il risarcimento ai sensi dell'art. 11 capoverso 3, oppure circa il soddisfacimento di tali pretese, la cassa versa comunque l'indennità di disoccupazione". In una sentenza 38.2017.36 del 17 gennaio 2018 il TCA ha confermato la decisione su opposizione con cui l'amministrazione, nel caso di un'assicurata il cui contratto di lavoro era stata rescisso, aveva stabilito che l'insorgente, dal momento in cui era stata esonerata dall'obbligo lavorativo, era idonea al collocamento e non aveva, quindi, diritto a percepire le indennità per insolvenza. Per dei casi analoghi si vedano anche le STCA 38.2018.13 del 7 maggio 2018 e 38.2018.66 del 4 febbraio 2019. In una sentenza 38.2019.61 del 20 febbraio 2020, questa Corte ha respinto il ricorso presentato da un assicurato cui era stata negata l'erogazione dell'indennità per insolvenza ritenuto che il diritto a tali prestazioni non può essere riconosciuto in caso di disdetta in tempo inopportuno da parte del datore di lavoro. Il TCA in quel caso ha rilevato altresì che la giurisprudenza non opera alcuna distinzione tra una disdetta nulla ex art 336c cpv. 1 CO ed un periodo di disdetta sospeso ai sensi dell'art. 336c cpv. 2 CO. Infine, per completezza, va rilevato che, con giudizio 38.2014.55 del 4 marzo 2015, pubblicato in RtiD II-2015 N. 65 pag. 253 segg., il TCA ha stabilito che nel caso di mora del datore di lavoro allorché il rapporto di impiego non è stato disdetto, il diritto alle indennità per insolvenza sussiste di principio qualora il datore di lavoro abbia esplicitamente garantito del lavoro al dipendente. Tale diritto sussiste pure quando, in mancanza di una promessa di lavoro, il lavoratore può in buona fede non più contare su un'assegnazione di lavoro se l'inoltro della domanda di indennità per insolvenza non va considerato abusivo ai sensi dell'art. 2 cpv. 2 CC. In quel caso di specie concernente un'assicurata che dopo il congedo maternità non ha più prestato attività lavorativa, per il periodo dal termine del menzionato congedo al giorno precedente la disdetta del contratto di impiego – in relazione al quale il Pretore ha stabilito che il datore di lavoro si è ritrovato in mora nell'accettare il lavoro offertogli dall'interessata –, la documentazione agli atti non era sufficiente per decidere sull'eventuale suo diritto alle indennità per insolvenza. In relazione a tale lasso di tempo gli atti sono stati, pertanto, rinviati alla Cassa al fine di procedere a un complemento istruttorio, in particolare sentendo l'assicurata e l'allora amministratore unico della ditta datrice di lavoro, volto a determinare, da un lato, se l'assicurata nel periodo in questione potesse o meno in buona fede aspettarsi

che le venissero attribuite da parte del datore di lavoro delle mansioni da espletare. Dall'altro, nell'ipotesi negativa, se l'inoltro della domanda di indennità per insolvenza risultasse abusivo oppure no. Qualora l'insorgente avesse potuto contare in buona fede sull'attribuzione di lavoro oppure, nel caso contrario, se la domanda di indennità per insolvenza non si fosse rivelata abusiva, l'assicurata avrebbe avuto diritto alle indennità per insolvenza per il periodo precedente alla disdetta del rapporto di impiego, sempre che gli ulteriori presupposti del diritto alle indennità per insolvenza risultassero adempiuti. Per il periodo a decorrere dalla disdetta del contratto di impiego, che peraltro non era avvenuta in tempo inopportuno, il diritto all'indennità per insolvenza andava negato, in quanto non avendo prestato alcuna attività lavorativa dopo il licenziamento, si era trovata in una situazione di disoccupazione di fatto.

2.3. Nella "Prassi LADI II (Indennità per insolvenza)", nella sua versione in vigore dal 1° gennaio 2022, la Segreteria di Stato dell'economia (SECO), quale autorità di sorveglianza che deve adoperarsi per garantire un'applicazione uniforme del diritto ed impartire le istruzioni generali (cfr. art. 110 LADI; STFA C 340/00 dell'8 aprile 2004, consid. 4; 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 rilevato: "(...) DISTINZIONE TRA L'ID E L'II A2 L'II copre i crediti salariali dei lavoratori nei confronti dei loro datori di lavoro per il periodo in cui non potevano mettersi a disposizione del mercato del lavoro, mentre l'ID copre il mancato salario conseguente alla perdita di un impiego. L'II copre di regola esclusivamente le pretese salariali insorte da un'attività lavorativa effettivamente prestata (eccezione: cfr. A5) A3 Il criterio determinante per distinguere l'II dall'ID è il fatto che l'assicurato si sia messo a disposizione dell'ufficio di collocamento e che soddisfi le prescrizioni di controllo. L'assicurato ha diritto all'ID se è effettivamente o giuridicamente in disoccupazione e, di conseguenza, è iscritto alla disoccupazione per trovare un'occupazione e osserva le prescrizioni di controllo. Se sussistono dubbi giustificati sull'esistenza, per il periodo della perdita di lavoro, di pretese dell'assicurato nei confronti del suo ultimo datore di lavoro riguardanti il salario durante il periodo di disdetta o il risarcimento in seguito a risoluzione immediata del rapporto di lavoro, oppure sul soddisfacimento di tali pretese, è l'ID che viene versata all'assicurato in virtù dell'art. 29 cpv. 1 LADI. Tutti i diritti dell'assicurato vengono trasferiti alla cassa, compreso il privilegio legale (cfr. Prassi LADI ID C198 segg.). A4 L'II non copre le pretese determinate da un licenziamento immediato e ingiustificato del lavoratore (DTF 8C_244/2007 del 17.3.2008; DTF 132 V 82; TFA C109/02 del 10.1.2003; DTF 121 V 377). A5 Invece, i casi in cui l'assicurato non ha potuto lavorare senza colpa propria per motivi inerenti alla sua persona (come malattia, infortunio, servizio militare; cfr. 324a CO), o perché ha preso ferie, sono parificati a periodi di lavoro e quindi coperti dall'indennità per insolvenza, ovviamente a condizione che il datore di lavoro fosse tenuto a versare il salario e che il lavoratore non beneficiasse di nessun'altra compensazione legale o contrattuale del salario per il periodo in questione (cfr. nozione di credito salariale – B11 segg.). Allo stesso modo, se si stabilisce che il rapporto di lavoro non è stato disdetto, che il lavoratore ha chiesto al datore di lavoro di fornirgli lavoro e che quest'ultimo lo ha trattenuto con una promessa in tal senso, le perdite di salario dell'assicurato, imputabili alla mora del datore di lavoro, sono parificabili a periodi di lavoro e coperte dall'II. Nonostante il parere contrario espresso dal TF (DTF 125 V 492), queste eccezioni sono giustificate poiché l'assicurato, nella fattispecie, è ancora legato dal rapporto di lavoro. Egli non è in disoccupazione né dal punto di vista giuridico, né di fatto, e quindi non è idoneo al collocamento." Le direttive amministrative - come la Prassi LADI emanata dalla SECO - non costituiscono norme

giuridiche e non sono vincolanti per il giudice delle assicurazioni sociali (cfr. STF 8C_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 pag. 54; DTF 137 V 434 consid. 4.2 pag. 438; DTF 133 V 169 consid. 10.1 pag. 181). Quest'ultimo deve tenerne conto per prendere la sua decisione nella misura in cui queste ultime permettono un'interpretazione delle disposizioni legali applicabili giustificata nel caso di specie (cfr. STF 8C_272/2021 del 17 novembre 2021 consid. 3.1.3.; STF 8C_721/2020 del 15 giugno 2021 consid. 5.5.2.2.; STF 8C_214/2020 del 18 febbraio 2021 consid. 3.2; DTF 146 V 224; DTF 146 V 104; STF 8C_405/2018 del 22 gennaio 2019 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 132 V 203 consid. 5.1.2; 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. STF 8C_405/2018 del 22 gennaio 2019 consid. 6.1.1; DTF 130 V 229 consid. 2.1.; STFA 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; DLA 1992 N. 5, consid. 3b, pag. 91; DTF 117 V 284 consid. 4c, DTF 116 V 19 consid. 3c, DTF 114 V 16 consid. 1, DTF 112 V 233 consid. 2a, DTF 110 V 267 consid. 1a, DTF 109 V 4 consid. 3a; vedi inoltre Bois, "Procédures applicables aux requérants d'asile" in RSJ 1988 pag. 77 ss; 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 (DTF 118 V 32, DTF 109 V 169 consid. 3b). In proposito cfr. STF 2C_105/2009 del 18 settembre 2009.

E. 2.4

B. Rubin in " Commentaire de loi sur l'assurance-chômage ", Ed. Schulthess 2014, sottolinea che: " (...)

E. 3

a) L'Autorité cantonale et de recours est de l'avis que ces principes ne sont pas applicables lorsque le congé donné par l'employeur est nul, parce qu'il a été signifié pendant une période de protection légale (art. 336c CO). Si le travailleur offre ses services à l'employeur, le contrat reste valable. L'autorité cantonale en déduit que les rapports de travail n'ont pris fin, en l'espèce, qu'au moment de l'ouverture de la faillite. Jusque-là, l'assurée n'était pas sans emploi et, partant, n'était pas non plus apte au placement. Elle avait donc droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité. La commission cantonale, pour l'essentiel, s'est ralliée à cette thèse. Elle ajoute que l'intimée avait des raisons de penser que l'actionnaire principal

de G. SA (une société française) fournirait des fonds à sa filiale genevoise. Elle était donc fondée à considérer que la faillite de son employeur serait évitée et pouvait espérer demeurer au service de cet employeur, ce qui la rendait inapte au placement. b) Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement (art. 336c al. 1 let. c CO). Le congé donné pendant cette période est nul (art. 336c al. 2 CO) et les rapports de travail sont maintenus. Si l'employeur n'accepte pas que le travailleur reprenne son emploi, il se trouve en demeure (art. 324 CO) et reste tenu au paiement du salaire (WEBER, La protection des travailleurs contre les licenciements en temps inopportun, étude de l'art. 336c CO, thèse Lausanne 1992, p. 137). A la différence de l'art. 336c al. 2 CO, l'art. 337c al. 1 CO (relatif à la résiliation immédiate injustifiée du contrat de travail) fait naître une créance en dommages-intérêts; le contrat prend fin, en fait et en droit, et le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée indéterminée (ATF 120 II 245 consid. 3a). Mais, sous l'angle de l'aptitude au placement, la situation du travailleur congédié en temps inopportun, qui n'a plus à effectuer son travail, ne diffère pas vraiment de celle du travailleur sans emploi qui a été licencié avec effet immédiat et de manière injustifiée: dans les deux cas l'intéressé présente une disponibilité suffisante pour accepter un travail convenable et pour se soumettre aux prescriptions de contrôle. Contrairement à l'opinion des autorités cantonales de recours, il n'y a donc pas de raison d'opérer des distinctions entre ces deux situations du point de vue du droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité. c) Le maintien, en droit, des rapports de travail n'est d'ailleurs pas non plus un critère déterminant pour juger du droit à l'indemnité de chômage (ATF 119 V 157 consid. 2a). Les prétentions visées par l'art. 29 LACI, pour lesquelles il peut exister des doutes (et qui correspondent aux prétentions de salaire ou à des indemnités au sens de l'art. 11 al. 3 LACI) concernent toutes les prétentions de l'assuré qui ont le caractère de salaires ou qui sont assimilables à un salaire; il s'agit, en particulier, de prétentions du travailleur en cas de résiliation du contrat de travail en temps inopportun, de licenciement immédiat injustifié et de résiliation immédiate justifiée par le travailleur (MUNOZ, loc.cit. pp. 91-128; SAVIAUX, Les rapports de travail en cas de difficultés économiques de l'employeur et l'assurance-chômage, thèse Lausanne 1993, p. 264). d) C'est à tort, par ailleurs, que l'Autorité cantonale et de recours invoque à l'appui de sa solution l'arrêt 111 V 269. En effet, dans cette affaire, il s'agissait d'un travailleur qui ne pouvait plus fournir de travail en raison de la demeure de l'employeur. A la différence des circonstances de l'espèce, l'employeur n'avait pas donné le congé au travailleur. Il lui avait au contraire fourni l'assurance qu'il obtiendrait du travail à bref délai. Dans une telle situation, l'aptitude au placement de l'assuré devait être niée, ce qui, logiquement, avait justifié le versement de l'indemnité en cas d'insolvabilité après la faillite de l'employeur.

E. 4

En l'espèce, l'assurée a été licenciée le 6 octobre 1993. A partir de cette date, elle a été effectivement sans travail, après avoir mis vainement son employeur en demeure d'accepter ses services. Dès le mois de novembre 1993, elle a entrepris des recherches en vue de trouver un nouvel emploi, puis elle s'est annoncée à l'assurance-chômage le 15 janvier 1994, date à partir de laquelle elle a fait contrôler son chômage. On doit ainsi admettre que durant les trois derniers mois qui ont précédé l'ouverture de la faillite de l'employeur (2 février 1994), elle était apte au placement selon l'art. 15 al. 1 LACI. C'est donc à tort que les premiers juges lui ont reconnu le droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité pour cette période. Le recours de droit administratif est bien fondé. Mais il faut, bien entendu, réserver

le droit de l'assurée à l'indemnité de chômage, à partir du moment où toutes les conditions de ce droit ont été remplies." In una sentenza pubblicata in DTF 125 V 492 l'Alta Corte ha ribadito che: " (...) Ainsi que cela ressort de l'arrêt précité (ATF 121 V 379 consid. 2b), le critère de distinction qu'il faut poser en la matière réside dans la délimitation entre indemnité pour insolvabilité et indemnité de chômage. Si, durant la période en cause, l'assuré était apte au placement (art. 15 al. 1 LACI) et s'il pouvait se soumettre aux prescriptions de contrôle de l'administration (art. 17 LACI), il n'a pas droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité. Il en va ainsi de l'assuré qui a été licencié avec effet immédiat et sans juste motifs (art. 337c CO) ou de celui qui a été congédié en temps inopportun (art. 336c CO). Dans ces cas, l'assuré présente une disponibilité suffisante pour accepter un travail convenable et pour se soumettre aux prescriptions de contrôle du chômage. Le maintien, en droit, d'un contrat de travail n'apparaît donc pas comme un critère essentiel dès lors que, dans le premier cas, le contrat a pris fin en fait et en droit, alors que, dans le second, les rapports de travail sont maintenus. A la différence, par exemple, de la situation découlant de la demeure de l'employeur exposée plus haut, il s'avère ici que la signification d'un congé est déterminante." (pag. 495). In una successiva sentenza C 164/01 del 28 gennaio 2002 l'Alta Corte è stata chiamata a pronunciarsi sul diritto alle indennità di insolvenza di un assicurato durante il periodo da quando è stato liberato dai suoi obblighi contrattuali fino alla scadenza del termine regolare di disdetta (in casu: dal 24 al 30 luglio 1998). Il TF ha confermato la decisione con la quale l'amministrazione ha riconosciuto all'assicurato il diritto alle indennità di insolvenza solo fino al 23 luglio 1998 ultimo giorno in cui egli aveva effettivamente lavorato. In quel caso il TF si è così espresso: " (...) 2.- a) Les dispositions des art. 51 ss LACI ont introduit une assurance perte de gain en cas d'insolvabilité de l'employeur, destinée à combler une lacune dans le système de protection sociale. Pour le législateur, le privilège conféré par la LP aux créances de salaire (art. 219 LP) ne donnait en effet pas une garantie suffisante au travailleur, si bien qu'il était nécessaire de lui assurer la protection par le droit public, à tout le moins pendant une période limitée et déterminée. Il s'est donc agi de protéger les créances de salaire du travailleur pour lui assurer les moyens d'existence et éviter que des pertes ne le touchent durement dans son existence (Message du Conseil fédéral concernant une nouvelle loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 2 juillet 1980, FF 1980 III 532 s.; Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in : Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bâle, Genève et Munich 1998, n° 492). b) Par "créances de salaire" au sens de l'art. 52 LACI, on entend d'abord le salaire déterminant selon l'art. 5 al. 2 LAVS, auquel s'ajoutent les allocations (Nussbaumer, op. cit., n° 519). Par cette référence à la LAVS se trouve ainsi délimité le cercle des bénéficiaires de cette protection. Il reste que ces dispositions en matière d'assurance sociale reposent en premier lieu sur le droit du contrat de travail en ce qui concerne notamment les éléments contractuels, les obligations réciproques des parties et les dispositions impératives dont il y a lieu ensuite de tirer des conséquences juridiques en matière d'affiliation ou de prestations (Meyer-Blaser, Résiliation abusive du contrat de travail, nouvelles règles du Code des obligations en la matière et incidences de ces dernières dans le domaine de l'assurance sociale, en particulier sur le maintien de la couverture d'assurance et le droit aux prestations, in : Droit du travail et droit des assurances sociales, Questions choisies, Colloque de Lausanne [IRAL] 1994, p. 177). Contrat synallagmatique, le contrat de travail impose principalement le versement d'un salaire au regard de l'engagement de fournir un travail régulier. La conséquence juridique, dans l'assurance-chômage, est que la créance de salaire est principalement liée à

la fourniture d'un travail. Ainsi, selon la jurisprudence, l'indemnité en cas d'insolvabilité ne couvre que des créances de salaire qui portent sur un travail réellement fourni; elle ne peut être octroyée pour des prétentions en raison d'un congédiement immédiat et injustifié du travailleur, pour des indemnités de vacances qui n'ont pas été prises ou pour des prétentions émanant d'un travailleur, empêché de travailler pour cause de maladie et que son employeur n'a pas assuré (ATF 125 V 494 consid. 3b et les arrêts et références cités; Nussbaumer, op. cit., n° 519). Cette jurisprudence se fonde sur le texte même de la loi et sur l'intention clairement exprimée du législateur (Message du Conseil fédéral précité, p. 613; ATF 125 V 494 consid. 3b, 121 V 379 consid. 2a). c) La fourniture d'un travail, énoncée comme condition nécessaire en toutes hypothèses à l'application des art. 51 ss LACI, ne reflète cependant pas exactement la jurisprudence rendue en la matière. En effet, est assimilé à cette situation le cas où le travailleur n'a fourni aucun travail en raison de la demeure de l'employeur au sens de l'art. 324 al. 1 CO. Dans ce cas, tant que le contrat n'est pas résilié, le travailleur a une créance de salaire qui peut justifier, le cas échéant, l'octroi de l'indemnité en cas d'insolvabilité (ATF 111 V 269; SVR 1996 ALV no 59). Ainsi que cela ressort de la jurisprudence (ATF 125 V 493 consid. 3b, 121 V 379 consid. 2b), le critère de distinction qu'il faut poser en la matière réside dans la délimitation entre indemnité pour insolvabilité et indemnité de chômage. Si, durant la période en cause, l'assuré était apte au placement (art. 15 al. 1 LACI) et s'il pouvait se soumettre aux prescriptions de contrôle de l'administration (art. 17 LACI), il n'a pas droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité. Il en va ainsi de l'assuré qui a été licencié avec effet immédiat et sans justes motifs (art. 337c CO) ou de celui qui a été congédié en temps inopportun (art. 336c CO). Dans ces cas, l'assuré présente une disponibilité suffisante pour accepter un travail convenable et pour se soumettre aux prescriptions de contrôle du chômage. Le maintien, en droit, d'un contrat de travail n'apparaît donc pas comme un critère essentiel dès lors que, dans le premier cas, le contrat a pris fin en fait et en droit, alors que, dans le second, les rapports de travail sont maintenus. A la différence, par exemple, de la situation découlant de la demeure de l'employeur exposée plus haut, il s'avère ici que la signification d'un congé est déterminante. 3.- Il reste à déterminer les règles applicables lorsque le travailleur a été libéré de l'obligation de fournir un travail pendant le délai de résiliation du contrat. a) Sous réserve du respect du délai de résiliation légal ou contractuel, un contrat de travail de durée indéterminée peut en principe être librement résilié par l'une ou l'autre partie (art. 335 CO). La résiliation entraîne pour le travailleur la fin de l'obligation de travailler, en règle générale au terme du délai de congé, et pour l'employeur la fin de l'obligation de payer le salaire. Il arrive cependant que l'employeur libère immédiatement son employé de l'obligation de travailler. Dans ce cas, le travailleur n'a ni la possibilité, ni l'obligation de proposer sa prestation à l'employeur. Renonciation volontaire et inconditionnelle à la prestation du travailleur jusqu'à l'échéance des relations contractuelles, cette libération ne correspond ni à une demeure de l'employeur ni à un licenciement immédiat. Reste que le travailleur libéré de l'obligation de travailler jusqu'à la fin de son contrat doit se laisser imputer sur son salaire le revenu tiré d'un nouvel emploi, à moins que l'on puisse déduire des circonstances que les parties ont voulu exclure l'imputation (ATF 118 II 139). Sous l'angle de l'aptitude au placement, la situation du travailleur qui n'a plus à effectuer son travail ne diffère pas vraiment de celle du travailleur sans emploi qui a été licencié avec effet immédiat et de manière injustifiée ou de celle du travailleur congédié en temps inopportun : dans tous ces cas, l'intéressé présente une disponibilité suffisante pour accepter un travail convenable et pour se soumettre aux prescriptions de contrôle. Cette situation ne peut, en revanche, être rapprochée du cas jugé

en 1985 où l'employeur en demeure n'avait pas donné son congé au travailleur et lui avait promis de lui fournir du travail à bref délai (ATF 111 V 269). Certes, comme dans le cas du travailleur licencié en temps inopportun, le contrat de travail prend fin seulement à son terme contractuel. Mais, selon la jurisprudence, le maintien, en droit, d'un rapport de travail n'est pas un critère déterminant pour juger du droit à l'indemnité de chômage (ATF 119 V 157 consid. 2a). Dès lors, à la différence du cas jugé en 1999 où l'employé était empêché de travailler pour cause de maladie (ATF 125 V 492, en particulier 497 consid. 4b), le critère de l'aptitude au placement et de la disponibilité pour se soumettre aux contrôles joue, dans la situation du travailleur libéré de son obligation de fournir un travail pendant le délai de résiliation du contrat, un rôle essentiel pour délimiter l'indemnité de chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité (ATF 125 V 495 consid. 3b, 121 V 381 consid. 2b). En revanche, le critère du travail fourni - ou de l'absence d'une créance de salaire portant sur un travail réellement fourni - n'apparaît pas déterminant (cf. ATF 121 V 379 consid. 2a). N'est pas non plus décisif le fait que les prétentions de salaire ou d'indemnité pour résiliation anticipée des rapports de travail ne constituent pas une perte de travail à prendre en considération (art. 11 al. 3 LACI), puisque les prestations de l'assurance-chômage prévues par la loi doivent être versées en cas de doutes quant aux droits découlant du contrat de travail (art. 29 al. 1 et 2 LACI; ATF 121 V 379 consid. 2b). b) Dans le cas particulier, l'assuré a été licencié le 23 juillet 1998 pour la fin du mois et dispensé dès cette date de l'obligation de fournir un travail. Sans emploi dès ce moment, il avait la disponibilité nécessaire pour être apte au placement selon l'art. 15 al. 1 LACI. Cela suffit pour exclure le droit à l'indemnité d'insolvabilité. (...)" (cfr. STFA C 164/01 del 28 gennaio 2002; sottolineature del redattore) La nostra Massima Istanza, in una decisione C55/03 del 2 settembre 2003, si è confermata nella propria giurisprudenza e, nel caso di un assicurato che ha offerto al datore di lavoro la sua disponibilità a continuare l'attività solo dopo la regolazione delle sue pretese salariali pendenti, ha riconosciuto al ricorrente il diritto alle indennità per insolvenza solo fino all'ultimo giorno in cui ha effettivamente lavorato. In quel caso l'Alta Corte ha, in particolare, ribadito che: " (...)

E. 6

Certaines créances salariales ne peuvent être couvertes par l'indemnité en cas d'insolvabilité. Suivant les cas, seule l'indemnité de chômage peut devoir être versée. Pour délimiter le champ d'application de ces deux types d'indemnité, il faut se demander si, durant la période en cause, l'assuré était apte au placement (art. 15 al. LACI) et s'il pouvait se soumettre aux prescriptions de contrôle visées à l'art. 17 LACI. Dans l'affirmative, il n'a pas droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité. Il en va ainsi: - de l'assuré licencié sans respect du délai de dédite ou avec effet immédiat et sans justes motifs au sens de l'art. 337c CO; - de celui qui a été congédié en temps inopportun au sens de l'art. 336c CO; ou encore - de celui mis à pied et libéré de l'obligation de travailler (ATF 132 V 82 consid. 8.2 p. 86; DTA 2008 p. 242 consid. 2.2 p. 244).

E. 7

Dans ces cas, l'assuré présente une disponibilité suffisante pour accepter un emploi et pour se soumettre aux prescriptions de contrôle (ATF 121 V 37 consid. 2b p. 379; arrêt du 19 avril 2002 [C 326/01] consid. 7.1). C'est alors l'indemnité de chômage (le cas échéant l'indemnité au sens de l'art.29 LACI) qui peut être versée. En principe, l'indemnité en cas d'insolvabilité ne couvre que les créances de salaire qui portent sur un travail réellement fourni (ATF 132 V 82 consid. 3.1 p. 84).

E. 8

Il existe deux exceptions à cela: en cas de demeure de l'employeur au sens de l'art. 324 CO – dans ce cas, l'assuré, qui reste à disposition de son employeur, n'est pas apte au placement (ATF 132 V 82 consid. 3.2 p. 85) – et en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, lorsque la prétention qu'il peut faire valoir est une créance de salaire et non en dommages-intérêts (cas typique: non-versement des indemnités journalières d'une assurance-couvrant la perte de gain prévue par la loi ou une convention [ATF 125 V 493]). Selon une directive administrative du SECO, qui déroge à la jurisprudence, ces créances en dommages-intérêts peuvent néanmoins faire l'objet d'un versement de l'indemnité en cas d'insolvabilité (SECO, Bulletin MT/AC 2004/1 –fiche 12/2). (pag. 428-429) Il medesimo autore in “ Assurance-chômage et service public de l'emploi ”, Ed. Schulthess 2019, rileva inoltre che: " (...) 755 L'indemnité en cas d'insolvabilité ne couvre que des créances de salaire qui portent sur un travail réellement fourni. 756 Cette prestation ne peut pas être octroyée pour des créances relatives à des périodes où l'assuré est pleinement disponible sur le marché du travail, c'est-à-dire lorsqu'il est libéré de l'obligation de rester à disposition de son employeur et donc disponible pour prendre un emploi (ou apte au placement). 757 Selon ce principe, l'indemnité en cas d'insolvabilité ne peut pas être accordée pour des créances en cas: de licenciement sans respect du délai de dédite; de licenciement immédiat sans juste motif; de licenciement en temps inopportun; de mise à pied avec libération de l'obligation de travailler. 758 Dans ces éventualité l'indemnité de chômage peut devoir être versée, le cas échéant en application de l'art. 29 LACI. 759 Le SECO permet aux caisses publiques de verser l'indemnité pour insolvabilité en cas de créance en dommages-intérêts suite à l'omission, de la part de l'employeur, de contracter une assurance perte de gain. (...)” (pag. 153-154).

2.5. Nella presente fattispecie, dall'incarto emerge che l'assicurata ha iniziato la propria attività lavorativa in seno alla _____ in data 15 maggio 2020. Dal contratto di lavoro risulta che RI 1 (nata nel 1986) è stata assunta in qualità di “ _____ ” presso lo _____ (cfr. doc. 153-154). Per quanto attiene alla _____ e in relazione a quanto utile ai fini della presente vertenza, giova rilevare sin d'ora che dal Registro di commercio emerge che nell'agosto del 2018 la società ha trasferito la propria sede da _____ (Canton _____), a _____, presso _____. Il 15 settembre 2020, _____, già amministratore unico della società con diritto di firma individuale, ne è divenuto presidente, con diritto di firma individuale, mentre _____ (cittadino _____, in _____ (_____)) è stato iscritto quale membro, anch'egli con diritto di firma individuale. Il 9 novembre 2020, _____ ha dimissionato dalla carica di presidente della _____ (ora in liquidazione), rimasta, quindi, senza valida rappresentanza su suolo elvetico. Il 6 gennaio 2021 sono giunte anche le _____, segretaria (extra CdA), con diritto di firma individuale. Con decisione della Pretura del Distretto di _____ del 28 gennaio 2021, dopo che la società era rimasta priva di domicilio legale, ne è stato dichiarato lo scioglimento e ordinata la liquidazione secondo le prescrizioni applicabili al fallimento (art. 731b cpv. 1 cfr. 3 CO). La _____ è, poi, stata sciolta in seguito al fallimento pronunciato con decisione della Pretura del Distretto di _____ del 10 gennaio 2022 a far tempo dall'11 gennaio 2022 alle ore 09:00. Con decisione del 24 gennaio 2022, la Pretura del Distretto di _____ ha deciso la chiusura della procedura fallimentare aperta in data 28 gennaio 2021. La società è cancellata d'ufficio. Con decisione del 2 febbraio 2022, la Pretura del Distretto di _____ ha ordinato la reinscrizione della società nel registro di commercio. Con medesima decisione è stato deciso l'annullamento

della decisione di chiusura della procedura fallimentare aperta in data 28 gennaio 2021 (cfr. estratto del Registro di commercio consultabile sul sito internet www.zefix.ch). Nella fattispecie concreta, dagli atti risulta che con mail verosimilmente trasmessa domenica 8 novembre 2020 (" So 20201108 ") di cui l'assicurata riferisce di aver preso conoscenza il giorno seguente (cfr. doc. 92-93), intitolata " Wir schliessen ", " _____" (_____), allora presidente della _____, ha comunicato ai dipendenti dello shop quanto segue: " (...) Wir haben alles probiert in diesem verrückten Jahr. Und natürlich trägt Covid seinen Teil Schuld daran. Dass ihr am letzten Samstag «so gut» gearbeitet habt, tröstet ein bisschen, Agnes trug wie schon so oft mit einem Bonus massiv bei. Trotzdem, realistisch gesehen, haben wir in den letzten acht Monaten einfach nicht die Zahlen erreicht, die nötig sind, um an diesem Ort, in dieser Zeit, zu überleben. Wie geht's für euch weiter? Ihn könnt euch alle umgehend beim RAV melden; im Moment sehe ich keine andere Möglichkeit, denn im Grunde stehen wir vor dem erfahrungsgemäss schlimmsten Drittel des Jahres. Ich beziehe mich hier auf die vergangenen 43 Jahren; auch die Aussichten, welche di Touristik-Ferien-Hotel-Branche, also jene in der wir auch mitten drinstehen, sind nicht rosig. Es ist unrealistisch, dass sich diese bald massiv verbessern werden! Ich danke euch von ganzem Herzen für euren Einsatz und bedaure es wirklich sehr, euch dies mitteilen zu müssen; auch ich weiss nicht, wie unsere Zukunft sein wird! Aufgrund der in den letzten zwei Jahren gemachten und leider sehr schlechten Erfahrungen mit zwei-drei Ex-MA, haben wir sofort den Zugang zum Laden für alle MA gesperrt! Habt bitte Verständnis dafür! Wenn also jemand versucht, ins Geschäft einzutreten, wird die Alarmanlage losheulen! Dies verursacht, allein bei der Stadtpolizei Kosten von mindestens CHF 300, weitere kommen dazu – diese müssen wir euch in Rechnung stellen! Am besten wendet ihr euch telefonisch an Selene; macht bitte mit ihr ab, wie ihr euren _____ - Schlüssel abgeben könnt. Falls ihr noch etwas in eurer Garderobe oder in Laden gelassen habt, hat sie die Möglichkeit es zu holen und euch zu übergeben. Wir werde auch dafür sorgen, durch Selene, dass alle Reservationen oder Covid-19 von unseren Kundinnen empfangen werden. _____ N.B. 1 An alle, jedoch v.a.an _____ und _____, die ihr gelber RAV-Blatt mir schonzukommen haben lassen; ich fülle gerne den Teil aus, für den wir als Arbeitgeber geradestehen und unterschreiben diese Blatt auch. Doch solltet ihr wissen, denn ich es euch x-Mal gesagt, dass vollkommen leere Blätter von mir gekübelt werden. Die zwei Seiten können zu gut zwei Drittel von euch selbst vor-ausgefüllt werden. Tut dies also bitte und, wenn ihr mir dann das Blatt mit einem vorfrankierten und an euch adressierten Couvert schickt – das wäre die effizientes Art und Weise – wie man eine solche Angelegenheit anpackt, dann könnet ihr sicher sein, dass ich es in zwei, drei Tagen fertig ausfüllen und zurücksenden werde. (...) N.B. 3 Last but not least: Ich hoffe für uns alle, dass die Zeiten sich zum Besseren wende. Bleiben wir positiv, in jeder Krise gibt es Chancen; wenn wir diese sehen (wollen), kommt vielleicht sogar etwas noch Besseres. Eure letzten Gehälter werde ich in den kommenden Tagen überweisen; ich hoffe, dass es reicht, um sie zu 100% zu bezahlen." (cfr. doc. 105) Con mail del 10 novembre 2020, " _____", ha inoltre comunicato agli (ormai ex) dipendenti quanto segue: " Wir sind da für euch! Danke an jene von euch, die echte Anteilnahme für unsere Entscheidung haben spüren lasse, ich schätze dies sehr; das zeigt, dass ihr auch für anderen denken könnt! Die Lage ist ernst, keine Frage! Doch es ist immer so, dass etwas so schlimm ist, wie wir dieses Etwas sehen wollen – und das ist eine persönliche Entscheidung! Wirtschaftlich gesehen müssen wir unsere Kosten senken da die Umsätze massiv geschrumpft sind! Nüchtern betrachtet, zeigen unseren Zahlen, dass wir

weniger verlieren, wenn wir – bei solch tiefen Zahlen – geschlossen bleiben. Wie lange wir geschlossen bleiben, ist schwer vorauszusehen. Natürlich bleibt noch einiges zu tun. War wir sicher erstellen werden, sind eure Lohnausweise 2020, die ihr im Normalfall erst für Februar 2021 braucht. Und klar, auch ein Zeugnis erhält ihr von uns; macht euch darüber keine Sorgen, wir haben neu einiges zu tun, also geduldet euch bitte in bisschen oder meldet euch bei uns, wenn es pressiert! Heute habe ich auch mit Frau Dreher vom RAV telefoniert, um mich zu informieren, wie eure Lage ist. Sie meinte, dass nicht nur jene MA, welche eine Kündigung erhalten haben, sondern auch die anderen, wie einige von euch, sich bei ihnen melden sollen. Je früher, desto besser! Tut dies also, meldet euch auch wenn offiziell ihr (noch) keine Kündigung erhalten habt. Und bitte das gelbe Formulare dann vorausfülle...” (cfr. Doc. 104) In data 12 novembre 2020, riferibile a “_____”, la seguente comunicazione: " (...) Der Grund wie ich mich erst jetzt bezüglich eurem Mail melde ist, dass ich mir vorstellen kann, wie schwierig die Zeit gerade für euch sein muss, den Schritt gehen zu müssen, den Laden zu schliessen. Ich wollte euch etwas Luft geben da die Bürokratie und der Stress durch so ein Schritt wahrscheinlich noch schlimmer ist als bei einem laufenden Betrieb und euch auch nicht sofort mit meinen Anliegen zu überlaufen. Deshalb hoffe ich als aller erstes, dass es euch den Umständen entsprechend trotzdem gut geht. Leider ist auch mich die Situation etwas kompliziert und nicht einfach. Ich wollte euch mitteilen, dass ich mich beim RAV gemeldet habe aber von der Seite keine Unterstützung kriegen kann, da ich 1. Nicht gekündigt bin (wegen meiner Schwangerschaft auch nicht gekündigt werden kann) und 2. Ihr nicht Insolvenz gemeldet seid. Gerne möchte ich mit euch besprechen, wie wir vorgehen sollen da wie ihr wahrscheinlich nach den Monaten die ich bei euch angestellt bin hoffentlich erkannt habt, dass mir mit Transparenz und Ehrlichkeit wichtig ist. Desweiteren habe ich von RAV mitgeteilt bekommen, dass ihr Kurzarbeit anmelden könnt, wenn der Laden geschlossen ist. Ich würde mich über eine Rückmeldung eurerseits freuen wie ihr auch wegen meinem Lohn weiter vorgehen wollt.” (cfr. doc. 103) Il 15 novembre 2020 “_____” ha inviato agli (ex) dipendenti di _____, la seguente comunicazione: " Seil oder Kette?... Ist besser als die Kette, denn – wenn bei einer Kette ein Glied kaputtgeht – dann ist die Kette kaputt! D ein Seil aus sehr vielen Fäden besteht, kann ein Seil einige zerrissene überstehen und trotzdem noch immer funktionieren. Das ist der Grund, warum auch in unserem Manuel das Seil als Symbol für Teamwork bezeichnet ist. Wenn wir uns nun, in diesen für alle schweren Zeiten, daran erinnern, dann tun wir zumindest das, was wir selbst tun können und schieben nicht bewusst oder auch unbewusst Arbeiten anderen zu, welche wir machen könnten; und daher machen können! Ich freue mich, dass immerhin das erste «RAV-Blatt im Original mit einem frankierte Rückantwort-Couvert an sich selbst» Angekommen ist – von _____! Gut gemacht, ich werde diese Blatt noch fertig ausfüllen und spätestens bis Dienstag bei der Post einwerfen. Bitte denkt daran, dass Punkt 14 (letzter geleisteter Arbeitstag) ihr selbst ausfüllen könnt, genau so, wie Punkt 17 Verdienst die Lohnabrechnungen der letzten 12 Monate, die hier verlangt werden; ich nehme gerne an, dass ihr diese selbst beilegt und ich diese noch(mals) zusenden müsste, würde mir das sicher 20-30 Minuten Zeit pro MA beanspruchen. Ihr wisst sicher, dass ich gerne optimiere. Da ich euch diese alle gesandt oder übergeben habe, gehe ich als gerne davon aus. Dass ich _____ Anliegen als Erstes angepackt habe, hat damit zu tun, dass sie geholfen hat, die Brücke von beiden Seiten zu bauen, so wie es sich gehört bei «Brücken»; man arbeitet aufeinander zu, also von beiden Seiten, auch das ist eine WiR-Einstellung! (...) Dann noch etwas zum Kündigungsschreiben; wenn ihr diesen dem RAV nicht beilegt, benachteiligt ihr euch

selbst. Gans schlimm ist es natürlich, wenn man auf diesem gelben RAV-Blatt unwahre Angaben macht, denn das hat Konsequenzen! Ich habe z. B. eine davon bekommen, welches ich einfach nicht weiter ausfüllen kann, weil es darin eine – wie die Juristen sagen – Unwahrheit hat. Würde ich das tun, dann würde ich ja die Lüge unterstützen und das mache ich sicher nicht (für niemanden!). Dazu ist es nicht einmal auf dem Originalblatt (gelb) ausgefüllt...” (cfr. doc. 102) Il 30 novembre 2020, la ricorrente si è nuovamente rivolta a “_____”, nonché a quello di “_____” (_____), la seguente comunicazione: " (...) Ich melde mich erneut und bin traurig, dass ich noch keine Antwort auf meine Mail vom 12.11.2020 bekommen habe. Nach erneuten Gesprächen mit dem RAV und _____ (Arbeitslosenkasse) wurde mir wieder mal erneut erklärt, dass keine der erwähnten Stellen für meine Situation zuständig ist da ich im Arbeitsverhältnis und Schwanger bin. Ich wurde erneut darauf hingewiesen, dass wenn ihr nicht Zahlungsfähigkeit seit, ihr verpflichtet seid, Kurzarbeit für mich anzumelden. Falls Ihr dies nicht machen wollt, müsste mein Gehalt weiterhin von euch bezahlt werden. Für mich ist die aktuelle Situation sehr belastend da ich nicht weiss, wie ich weiter vorhenen soll. Es ist nicht fair, dass ich in meiner Situation wo viele Kosten auf mich zukommen keine Reaktion von eurerseits bekomme und dadurch psychisch belastet werde.” (cfr. Doc. 101) Il 15 dicembre 2020, RI 1, ha trasmesso a “_____” la seguente lettera raccomandata: " (...) Sie haben mich am 30.10.2020 zu sich gerufen um das Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und mir zu beenden. Nachdem ich Sie darauf aufmerksam gemacht habe, dass ich schwanger bin und die Kündigung somit nichtig ist, haben Sie die mündliche Kündigung zurückgezogen. Am 09.11.2020 habe ich per Mail von Ihnen erfahren, dass Sie Ihren _____ Laden aus wirtschaftlichen und COVID-19 Gründen schliessen zu müssen welches ich sehr bedaure. In dem Mail haben Sie uns Mitarbeiter darauf aufmerksam gemacht, dass der Zugang zum Laden für alle Mitarbeiter per sofort gesperrt ist, welches für mich unmöglich gemacht hat, meinen Tätigkeiten als Angestellte weiterhin nachgehen zu können. Des Weiteren wollten Sie, dass wir Mitarbeiter Ihnen das gelbe RAV-Blatt zukommen lassen, damit Sie den Teil des Arbeitgebers unterschreiben, welches ich durch die nichtige Kündigung nicht nachgegangen bin. Da ich bei Ihnen angestellt bin und einen laufenden Arbeitsvertrag habe, kann ich nicht zum RAV gehen (Wurde auch seitens des RAV's so bestätigt). Ich habe Ihnen in den darauffolgenden Wochen zwei E-Mails geschrieben um zu erfahren wie wir weiter vorgehen sollen. Leider habe von Ihnen bis dato keine Antwort erhalten. Als nächstes möchte ich Sie darauf hinweisen, dass ich im November noch kein Lohn erhalten habe. Ich bitte Sie wie im Arbeitsvertrag festgelegt einzuhalten und zu entschädigen. Als Angestellte von _____ bin ich jederzeit bereit meinem im Arbeitsvertrag festgelegten Tätigkeiten nachzugehen, sofern Sie ausserhalb des momentan von Arzt verordnetem Zeugnis ist, welches ich Ihnen per Einschreiben zukommen lassen habe. (...)" (cfr. doc. 92-93) Il certificato medico cui la ricorrente ha fatto riferimento è stato redatto il 7 dicembre 2020 presso il centro _____ di _____ ed attesta l'inabilità lavorativa della ricorrente dal 7 al 21 dicembre 2020 nella misura del 100% (cfr. doc. 38) La lettera raccomandata del 15 dicembre 2020 è stata recapitata a _____ il 18 dicembre successivo (cfr.doc. 94-95). Agli atti non figura alcuna risposta da parte della società. Dal certificato medico di data 11 gennaio 2021, sempre redatto presso il cento _____ di _____ emerge che il termine della gravidanza era previsto per il 20 maggio 2021 8cfr. doc. 39). Il 18 gennaio 2021, l'avv. _____, attivo presso la _____ (in seguito: _____) precedente patrocinatrice della ricorrente, ha trasmesso alla _____ (ora in liquidazione) i due certificati medici inerenti la

gravidanza e la malattia della medesima ed ha comunicato alla ditta quanto segue: "(...)
Am 30. Oktober 2020 hat Herr _____ meine Klientin zu einem Gespräch eingeladen und beabsichtigt, ihr gegenüber die Kündigung auszusprechen. Nachdem meine Klientin Herrn _____ über ihre Schwangerschaft und die Nichtigkeit eine allfälligen Kündigung informiert hat, hat er von einer Kündigung abgesehen. Anschliessend hat Herr _____ meine Klientin und weiter Angestellte per E-Mail über die Schliessung des Ladens «_____» informiert und sie aufgefordert, sich beim RAV zu melden. Meine Klientin hat ihrerseits mehrfach erfolglos versucht, schriftlich verständlich darauf hingewiesen, dass das Arbeitsverhältnis nach wie vor besteht und sie hat sich bereit erklärt, den im Arbeitsvertrag festgelegten Tätigkeiten nachzugehen. Dieses Schreiben ist bis heute unbeantwortet geblieben. Ich machte Sie erneut darauf aufmerksam, dass das Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und meiner Klientin mangels Kündigung fortbesteht, zumal eine Kündigung aufgrund der Schwangerschaft meiner Klientin nichtig wäre (Art. 336c Abs. 1 Bst. C OR). Eine ärztliche Bestätigung der Schwangerschaft liegt diesem Schreiben bei. Zudem bietet Ihnen meine Klientin nach wie vor ihre Arbeitsleistung an. Ich ersuche Sie hiermit bis am 1. Februar 2021 um Ihre Mitteilung, ob Sie die Arbeitsleistung meiner Klientin weiterhin in Anspruch nehmen möchten. Sollte eine fristgerechte Rückmeldung ausbleiben, behält sich meine Klientin die Einleitung rechtlicher Schritte vor. Des Weiteren hat meine Klientin für die Monate November 2020, Dezember 2020 und Januar 2021 noch keinen Lohn erhalten, obwohl sie klarweise Anspruch darauf hat. Eine Anmeldung von Kurzarbeit haben Sie allem Anschein nach nicht vorgenommen. Aus diesem Grund fordere ich Sie hiermit zu einer vollumfänglichen Auszahlung des Lohnes auf das Konto meiner Klientin bis am 1. Februar 2021 auf. Auch diesbezüglich bleiben rechtliche Schritte vorbehalten." (cfr. doc. 128-129) Il 17 febbraio 2021, la _____ ha comunicato all'Ufficio fallimenti di _____ quanto segue: "(...) la mia cliente ha un contratto di lavoro in corso con la _____ ed è attualmente incinta. Un'eventuale disdetta da parte vostra sarebbe quindi in tempo inopportuno (art. 336c cpv. 1 lett. c CO). Poiché la mia cliente non ha percepito alcun salario da novembre 2020 a febbraio 2021, vi chiedo, ai sensi dell'art. 337a CO, di fornire garanzia per le pretese derivanti da tale rapporto entro sette (7) giorni dalla consegna della presente lettera. In caso contrario la mia cliente si riserva il diritto di recedere immediatamente dal rapporto di lavoro. A causa della liquidazione della _____ e della mancanza di un altro domicilio legale, mi vedo obbligato ad indirizzare le richieste a voi." (cfr. doc. 139) Il 2 marzo 2021, la _____ ha trasmesso all'Ufficio fallimenti di _____ una comunicazione dalla quale risulta che RI 1 recedeva immediatamente dal rapporto di lavoro con la _____ (ora in liquidazione) ai sensi dell'art. 337a CO, dopo che le pretese derivanti dal rapporto lavorativo non erano state garantite (cfr. doc. 138). Il 29 marzo 2021, l'avv. RA 1 si è rivolto alla Cassa, rivendicando, per conto della ricorrente, indennità per insolvenza per un importo di complessivi fr. 15'194.16. Ciò ritenuto che: "(...) Nel corso degli ultimi mesi la società ha cambiato domicilio diverse volte fino a che la Pretura del Distretto di _____ non ne ha ordinato la liquidazione secondo le prescrizioni applicabili al fallimento. I proprietari della società sono stati radiati dal Registro di commercio e sono da diversi mesi irreperibili. Il contratto di lavoro è stato receduto da parte della mia cliente visto che il datore di lavoro non ha provveduto a versare gli stipendi arretrati (cfr. doc. 3 e 4). L'indennità fatta valere è il salario lordo non percepito durante gli ultimi 4 mesi calcolato sulla media ricevuta negli ultimi 5 mesi pagati (cfr. doc. 5). Vista la mancanza di collaborazione del datore di lavoro e visto l'ammontare sproporzionato dell'anticipo spese

rispetto alle pretese della signora RI 1 si procede direttamente a presentare domanda d'indennità per insolvenza presso questo rispettabile Ufficio senza richiedere la continuazione della procedura di fallimento.” (cfr. doc. 132-133) Il 21 aprile 2021, la Cassa ha richiesto al legale dell'insorgente, al fine di “ poter decidere in merito” alla richiesta di prestazioni, di trasmettere i necessari formulari, debitamente compilati (cfr. doc. 164). Il 12 maggio 2021, l'Ufficio dei fallimenti ha trasmesso al patrocinatore della ricorrente l'avviso di apertura del fallimento in via sommaria (art. 231 LEF) pubblicato sul Foglio Ufficiale il 14 maggio 2021 e l'estratto della relativa pubblicazione, dalla quale si evince che i creditori della società che a quel momento non avevano ancora notificato i loro crediti erano diffidati ad insinuarli entro il 25 giugno 2021 (cfr. doc. 60-61 e 144-145). Il 20 aprile [recte: maggio] 2021, con riferimento all'avviso provvisorio di apertura del fallimento dell'ex datrice di lavoro, l'avv. RA 1 ha comunicato all'Ufficio dei fallimenti che RI 1 vanta nei confronti della società crediti pari a fr. 15'447.40, pari agli stipendi non corrisposti dal 1° novembre 2020 al 2 marzo 2021 (compresi) (cfr. doc. 142-143). Il 2 luglio 2021, la resistente, in assenza di riscontro da parte dell'avv. RA 1 allo scritto del 21 aprile precedente, ha nuovamente chiesto di procedere alla trasmissione dei formulari tesi a valutare l'erogabilità delle prestazioni postulate dalla ricorrente, entro il 14 luglio successivo (cfr. doc. 163). Il 14 luglio 2021, il legale dell'insorgente ha chiesto alla Cassa di concedere una proroga di due settimane per l'inoltro di quanto richiesto (cfr. doc. 161). Nella notifica di credito e nel modulo complementare trasmessi alla Cassa e sottoscritti il 30 luglio 2021, RI 1 ha indicato di richiedere le indennità per insolvenza a seguito del fallimento dell'ex datrice di lavoro, precisando di aver rivendicato i propri crediti salariali nei confronti della medesima durante e dopo la fine del rapporto di lavoro ed allegando la procura rilasciata al legale tramite il quale ha introdotto la richiesta d'indennità per insolvenza nonché gli ultimi conteggi salariali (riferiti ai mesi tra giugno e ottobre 2020) ed il contratto di lavoro (doc. 147-159). Contestualmente, e meglio nella domanda di indennità per insolvenza, ha precisato che l'“ ultimo giorno d lavoro effettuato” era stato il 30 ottobre 2020 (cfr. doc. 130-131). Con decisione del 26 agosto 2021, la Cassa ha respinto la richiesta d'indennità per insolvenza a seguito di pretese salariali vantate da RI 1 nei confronti della _____ sulla base, segnatamente, delle seguenti argomentazioni: “ (...) Preso atto della documentazione agli atti, rileva che il 30 ottobre 2020 il datore di lavoro le ha comunicato la rescissione del rapporto di lavoro e la possibilità di iscriversi subito al RAV. Pertanto, i 4 mesi che la Cassa avrebbe potuto accordarle coprono il periodo dal 01.07.2020 al 30.10.2020, periodo durante il quale lei non ha rivendicato alla Cassa pretese salariali arretrate.” (cfr. doc. 123-125) Contro tale provvedimento, RI 1, rappresentata dall'avv. RA 1, ha interposto opposizione, rilevando quanto segue: “ (...) 2. La signora RI 1 è stata alle dipendenze della _____ dal 15 maggio 2020 fino al 2 marzo 2021, data in cui la mia patrocinata stessa si è trovata obbligata a interrompere il rapporto di lavoro in essere tramite risoluzione immediata. La risoluzione immediata si è resa necessaria in quanto la _____ a partire dal mese di novembre 2020 non ha più provveduto a versare il salario alla mia patrocinata. (...) 3. La Cassa nella sua decisione del 26 agosto 2021 (cifra 5 e 6) rileva che al 30 ottobre 2020 il datore di lavoro avrebbe comunicato la rescissione del rapporto di lavoro e la possibilità di iscriversi subito al RAV. Pertanto la Cassa sostiene che non vi sia il diritto ad indennità per insolvenza per i mesi seguenti (cfr. doc. 1). 4. Nella sua decisione la Cassa ignora completamente il fatto che la citata “rescissione” del contratto del 30 ottobre 2021 da parte del datore di lavoro è nulla giusta l'art. 336c cpv. 1 lett. c CO. Difatti la mia patrocinata al momento della comunicazione della “disdetta” ha reso noto al datore di lavoro di essere in

gravidanza. Dopo questa comunicazione il datore di lavoro ritirò in maniera orale la “disdetta” (che in ogni caso sarebbe stata nulla). In data 15 dicembre 2020 la mia patrocinata comunicò al datore di lavoro di essere intenzionata a riprendere l’attività secondo contratto di lavoro. Pertanto il contratto di lavoro è restato in essere fino alla rescissione del contratto in maniera immediata da parte della mia patrocinata in data 2 marzo 2021. (...) 5. Il fatto che il contratto di lavoro rimase in essere fino alla disdetta della mia patrocinata comporta che ella non era in disoccupazione né dal punto di vista giuridico, né di fatto, e quindi non era idonea al collocamento. 6. Se si stabilisce che il rapporto di lavoro non è stato disdetto, che il lavoratore ha chiesto al datore di lavoro di fornirgli lavoro e che quest’ultimo lo ha trattenuto con una promessa in tal senso, le perdite di salario dell’assicurato, imputabili alla mora del datore di lavoro, sono parificabili a periodi di lavoro e coperte dall’indennità per insolvenza (cfr. Prassi LADI II/ A5). Nel caso concreto la gravidanza della signora Akyel al momento della “disdetta” da parte del datore di lavoro, non può che confermare l’esistenza di un rapporto di lavoro.” (cfr. doc. 73-75) Con la decisione su opposizione del 16 novembre 2021, la Cassa ha, come visto (cfr. supra consid. 1.1. e doc. 67-72), respinto l’opposizione interposta dal legale di RI 1, il quale, da parte sua, ha, come parimenti anticipato (cfr. supra consid. 1.2. e doc. I), presentato tempestivo ricorso. 2.6. Chiamata a pronunciarsi, questa Corte ritiene che l’operato della Cassa meriti tutela. Considerato, in particolare, che conformemente alla giurisprudenza succitata (cfr. supra consid. 2.2.), la questione a sapere se il contratto di lavoro fosse, o meno, ancora in essere non è determinante per decidere sul diritto, o meno, all’erogazione delle prestazioni LADI, nella fattispecie si rileva che RI 1, quantomeno successivamente al 9 novembre 2020 – allorché, dopo aver prestato l’ultimo giorno di lavoro il 30 ottobre 2020, ha ricevuto la mail dalla società che la informava dell’immediata chiusura dello shop - era effettivamente senza lavoro. A quel momento le è, infatti, stato inequivocabilmente reso noto che il negozio presso il quale lavorava cessava l’attività e che l’ex datrice di lavoro l’aveva invitata – oltre che a riconsegnare le chiavi e diffidarla dall’accedere ai locali dove lavorava -, come fatto con gli altri (ex) dipendenti, ad iscriversi all’URC al fine di ottenere le indennità di disoccupazione. La società ha, inoltre, successivamente precisato che la raccomandazione di rivolgersi all’URC e di richiedere l’erogazione delle indennità di disoccupazione valeva sia per gli (ex) dipendenti il cui contratto di lavoro era stato rescisso in forma scritta, che per gli altri (cfr. supra consid. 2.5., e doc. 104 “ Heute habe ich auch mit frau Dreher vom RAV telefoniert, um mich zu informieren, wie eure Lage ist. Sie meinte, dass nicht nur jene MA, welche eine Kündigung erhalten haben, sondern auch die anderen, wie einige von euch, sich bei ihnen melden sollen .”), tra i quali figura la qui insorgente. Era, quindi, chiaro che l’ex datrice di lavoro non avrebbe richiesto a RI 1 nessun’altra prestazione lavorativa. Circa l’affermazione ricorsuale secondo cui “ Non si può inoltre ignorare il fatto che la ricorrente al momento dei fatti si trovava in gravidanza. E proprio a causa di complicazioni della gravidanza si è ritrovata inabile al lavoro al 100% (...) tra il 7.12.20 e il 21.12.20 (cfr. Doc. 7). Anche sotto questa ottica non è assolutamente realistico considerare la ricorrente come abile al collocamento per il periodo susseguente alla chiusura del negozio ” (cfr. supra consid., 1.2. e doc. I), giova precisare che l’Alta Corte ha già avuto modo di stabilire che una donna prossima al parto (ricordato, peraltro, che in concreto il termine della gravidanza era previsto oltre la metà di maggio dell’anno successivo) non può essere ritenuta inidonea al collocamento (cfr. STF 8C_435/2019 dell’11 febbraio 2020 consid. 5.2.) Ne consegue, che la ricorrente - che dagli atti non risulta abbia, peraltro, mai presentato una domanda di indennità di disoccupazione presso il

Cantone di domicilio, né che tale erogazione le sia stata formalmente negata - quantomeno dal 10 novembre 2020 andava ritenuta idonea al collocamento ai sensi dell'art. 15 LADI. Nel presente caso, non trova, inoltre, applicazione il principio secondo l'assicurato ha in linea di principio diritto alle indennità per insolvenza qualora non abbia più potuto prestare il proprio lavoro unicamente a causa del fatto che il datore di lavoro è in mora nell'accettazione dello stesso (art. 324 cpv. 1 CO; cfr. supra consid. 2.2.; STCA 38.2014.55 del 4 marzo 2015). In tal senso giova rilevare d'un lato, che la ricorrente ha atteso oltre un mese, e più specificatamente il 15 dicembre 2020 (allorquando era inabile al lavoro al 100%; cfr. supra consid. 2.5 e doc. 38), per comunicare all'ex datrice che rimaneva sempre disposta a fornire le prestazioni lavorative, al di là di quanto indicato nel certificato medico redatto il 7 dicembre 2020 (cfr. supra consid. 2.5. e doc. 92-93, " Als Angestellte von _____ bin ich jederzeit bereit meinem im Arbeitsvertrag festgelegten Tätigkeiten nachzugehen, sofern Sie ausserhalb des momentan von Arzt verordnetem Zeugnis ist, welches ich Ihnen per Einschreiben zukommen lassen habe "), e, d'altro lato, che differentemente, per esempio, dal caso trattato dall'Alta Corte nella DTF 111 V 269, non vi è nessun elemento che permetta di concludere che l'ex datrice di lavoro l'avrebbe trattenuta con promesse di lavoro. A ben vedere, la _____ (ora in liquidazione) l'aveva, anzi, invitata richiedere le indennità di disoccupazione, a non prestare più alcun'attività lavorativa, non presentarsi nei locali dove aveva lavorato ed a restituirne le chiavi, di modo che alla ricorrente non poteva che essere ben chiaro che il suo operato non era più richiesto, alla pari di quello degli ex colleghi. RI 1 non aveva, quindi, in altre parole motivi per attendersi, in buona fede, che sarebbe stata rioccupata dalla (ex) datrice di lavoro. Non si può, quindi, concludere che le perdite di lavoro lamentate fossero imputabili alla mora del datore di lavoro, di modo che non sono equiparabili ad un lavoro fornito ed anche sotto questo profilo non vanno, dunque, risarcite mediante l'indennità per insolvenza. Ne consegue che la decisione su opposizione del 16 novembre 2021 deve essere confermata ed il ricorso respinto. Ciò a maggior ragione avuto riguardo al fatto che ci si potrebbe, peraltro, chiedere, d'un lato, se la mail della società di inizio novembre non costituisse già un (secondo, dopo quello verbale che l'insorgente pretende esserle stato comunicato il 30 ottobre precedente) licenziamento in tempo inopportuno ex art. 336c cpv. 1 lett. c CO, a fronte del quale, conformemente alla giurisprudenza succitata (cfr. supra consid. 2.2.), il diritto alle postulate indennità non potrebbe comunque essere riconosciuto, e, d'altro lato, quali effetti giuridici possano sortire le dimissioni trasmesse da RI 1 - che ha poi preteso le indennità per insolvenza fino al 28 febbraio 2021 - all'Ufficio dei fallimenti ad inizio marzo, allorquando la (ex) datrice di lavoro, per decisione della Pretura del Distretto di _____ del 28 gennaio 2021 era già stata sciolta e ne era stata ordinata la liquidazione secondo le prescrizioni applicabili al fallimento (cfr. supra consid. 2.5.). 2.7. 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. In data 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. Secondo l'art. 82a LPGA (Disposizione transitoria, cfr. RU 2021 358) , ai ricorsi pendenti

dinanzi al tribunale di primo grado al momento dell'entrata in vigore della modifica del 21 giugno 2019 si applica il diritto anteriore. In concreto, il ricorso è 17 dicembre 2021, per cui torna applicabile la nuova disposizione legale. Trattandosi di prestazioni LADI, il legislatore non ha previsto di prelevare le spese (cfr. STCA 38.2021.11 del 7 giugno 2021 consid. 2.7.; STCA 38.2021.9 del 18 maggio 2021 consid. 2.14.; STCA 38.2021.8 dell'8 marzo 2021 consid. 2.8.). Sul tema cfr. anche STF 8C_265/2021 del 21 luglio 2021 e STF 9C_394/2021 del 3 gennaio 2022.

E. 15

giugno 2021 consid. 5.5.2.2.; STF9C_631/2019 del 19 giugno 2020 consid.2.3.; DTF 144 V 195; DTF 138 V 50 consid. 4.1 pag. 54; DTF 137 V 434 consid. 4.2 pag. 438; DTF 133 V 169 consid.10.1 pag. 181).

2.4.B. Rubinin ■Commentaire de loi sur l'assurance-chômage■, Ed. Schulthess 2014, sottolinea che:

Ne consegue che la decisione su opposizione del 16 novembre 2021 deve essere confermata ed il ricorso respinto.

2.7. 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.

In data 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. b 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.

Secondo l'art. 82a LPGA (Disposizione transitoria, cfr. RU 2021 358), ai ricorsi pendenti dinanzi al tribunale di primo grado al momento dell'entrata in vigore della modifica del 21 giugno 2019 si applica il diritto anteriore.

In concreto, il ricorso è 17 dicembre 2021, per cui torna applicabile la nuova disposizione legale. Trattandosi di prestazioni LADI, il legislatore non ha previsto di prelevare le spese (cfr. STCA 38.2021.11 del 7 giugno 2021 consid. 2.7.; STCA 38.2021.9 del 18 maggio 2021 consid. 2.14.; STCA 38.2021.8 dell'8 marzo 2021 consid. 2.8.).

Sul tema cfr. anche STF 8C_265/2021 del 21 luglio 2021 e STF 9C_394/2021 del 3 gennaio 2022.

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