

TI_GERICHTE 38.2023.38 vom 13. November 2023

TI Tribunale d'appello, 2023-11-13, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2023.38

FR: TI_GERICHTE 38.2023.38 du 13 novembre 2023

IT: TI_GERICHTE 38.2023.38 del 13 novembre 2023

Erwägungen

E. 17

luglio 2014 , pubblicata in DLA 2014 p. 226 seg. , la nostra Massima Istanza ha ritenuto insufficienti ai sensi dell'art. 55 cpv. 1 LADI gli sforzi messi in atto da un'assicurato che, tra la comminatoria di fallimento del suo ex datore di lavoro emanata dall'Ufficio fallimenti dietro sua domanda e la procedura di fallimento promossa da un altro creditore, ma alla quale ha anch'ella aderito, ha lasciato trascorrere nove mesi e mezzo senza compiere i necessari atti esecutivi volti a recuperare il suo credito salariale. Nella medesima sentenza, il Tribunale federale ha stabilito che affinché sussista il diritto all'indennità per insolvenza per pretese salariali scoperte, l'assicurato deve portare avanti in modo continuativo e sistematico i provvedimenti contro il datore di lavoro, che devono sfociare in uno degli stadi della procedura d'esecuzione forzata richiesti dalla legge. Il lavoratore deve infatti comportarsi nei confronti del datore di lavoro come se l'istituto dell'indennità per insolvenza non esistesse. Questo requisito non permette una situazione di inattività di lunga durata. In una sentenza 8C_431/2018 del 24 gennaio 2019, il Tribunale federale, confermando una sentenza del TCA che aveva approvato l'operato dell'amministrazione secondo la quale un assicurato aveva violato il proprio obbligo di ridurre il danno, ha sviluppato le seguenti considerazioni: " (...) 4.2. L'art. 55 cpv. 1 LADI sin dalla sua elaborazione ha voluto impedire che l'assicurato si limitasse a far valere il suo diritto ad un'indennità in caso di insolvenza del datore di lavoro presso la cassa di disoccupazione (FF 1980 III 540). Alla luce dell'obbligo di ridurre il danno (DTF 114 V 56 consid. 3d pag. 59), la normativa vuole evitare che l'assicurato rimanga inattivo per recuperare le sue pretese salariali, aspettando passivamente la dichiarazione di fallimento del proprio datore di lavoro (sentenza C 183/97 del 25 giugno 1998 consid. 1c, pubblicata in ARV 1999 n. 24 pag. 140). Un rifiuto delle prestazioni fondato sull'art. 55 cpv. 1 LADI presuppone che l'assicurato abbia agito con colpa grave, ossia che gli si possa rinfacciare un comportamento o una omissione intenzionale o per grave negligenza. Del principio di proporzionalità si tiene conto, valutando l'estensione dei provvedimenti che possono essere pretesi dal dipendente per difendere le proprie pretese. Per prassi invalsa, affinché un'indennità per insolvenza sia versata, si esige una coerente e costante prosecuzione dei passi intrapresi, i quali devono sfociare negli stadi previsti dalla legge in materia di esecuzione forzata. In altre parole, i dipendenti devono comportarsi nei confronti del datore di lavoro come se l'istituto dell'indennità per insolvenza non esistesse. Tale obbligo è conciliabile con un'inazione prolungata (sentenza 8C_211/2014 del 17 luglio 2014 consid. 6.1 con riferimenti). In tale contesto, il criterio della rapidità di reazione del lavoratore gioca un ruolo preponderante, senza però che siano ignorati altri aspetti: gli usi nel settore, la lingua con cui il dipendente si può esprimere, le sue conoscenze giuridiche, un eventuale domicilio all'estero dell'assicurato, il rapporto fra le spese che l'assicurato avrebbe dovuto assumere per far valere le proprie pretese salariali alla luce della propria situazione finanziaria, un eventuale

rapporto di fiducia, un conflitto di lealtà, il suo ruolo nell'impresa, le responsabilità assunte, la possibilità di confrontare la propria situazione con quella dei suoi colleghi, ecc. (cfr. BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, nota marginale 8 ad art. 55 LADI con rinvii). (...)” In una sentenza 8C_79/2019 del 21 maggio 2019 il Tribunale federale ha precisato in che circostanze l'assicurato deve intraprendere la via esecutiva per rivendicare gli arretrati salariali già durante il rapporto di lavoro, richiamando una precedente sentenza nella quale l'Alta Corte aveva sottolineato che " (...) L'étendue des démarches qui peuvent être exigées du travailleur pour récupérer tout ou partie de son salaire avant la fin des rapports de travail dépend de l'ensemble des circonstances du cas concret. On n'exige pas nécessairement de l'assuré qu'il introduise sans délai une poursuite contre son employeur ou qu'il ouvre action contre ce dernier." (sentenza C 367/01 vom 12. April 2002 E. 1b) In una sentenza 8C_205/2019 del 5 agosto 2019 il Tribunale federale ha confermato che un assicurato aveva violato l'obbligo di ridurre il danno, argomentando: " (...) 4.4. Secondo i fatti accertati dalla Corte cantonale in maniera vincolante per il Tribunale federale (art. 105 cpv. 1 LTF), il ricorrente non ha ricevuto il salario del mese di dicembre 2016 e in seguito da aprile 2017 non gli è più stato versato alcuno stipendio. Soltanto nel mese di dicembre 2017, dopo alcune diffide dal mese di agosto 2017, ha fatto spiccare un precetto esecutivo. L'unico ulteriore passo formale è stata la presentazione nel maggio 2018 di una domanda di fallimento senza preventiva esecuzione, rivelatasi poi superflua. Manifestamente la tutela delle proprie pretese salariali è stata insufficiente. Tenuto conto del limite temporale di quattro mesi dell'indennità di insolvenza (art. 52 cpv. 1 LADI ; consid. 4.1), il legislatore ha voluto esplicitamente impedire che il lavoratore resti troppo a lungo senza salario, lasciando al proprio rischio chi oltrepassa tale soglia senza salario dal precedente datore di lavoro, anziché cercare un nuovo lavoro (8C_85/2019 consid. 4.5). Il ricorrente avrebbe dovuto far spiccare in tempi brevi per lo meno un precetto esecutivo, il cui costo è relativamente contenuto (art. 16 cpv. 1 OTLEF ; RS 281.35) e procedere con la procedura di rigetto provvisorio dell'opposizione o eventualmente con l'azione di accertamento del credito (cfr. 8C_431/2018 consid. 4.3). Ciò a maggior ragione, visto che ancora nel ricorso egli sostiene che la società fosse solvibile e quindi in grado di saldare sia le pretese salariali sia le spese processuali. Contrariamente alla tesi del ricorrente, il cambiamento di patrocinatore non può essere imputato a vantaggio dell'assicurato. Infatti, per prassi invalsa le azioni e le omissioni (anche erronee) del patrocinatore devono essere imputate al cliente (DTF 143 I 284 e rinvii). Tale circostanza può tutt'al più avere una rilevanza sotto il profilo della responsabilità del patrocinatore verso il cliente. 4 .5. In ogni caso, non è dimostrato, né il ricorrente lo pretende, che egli abbia per lo meno tentato di convenire tempestivamente, ossia al più tardi nell'agosto 2017, con la Cassa una strategia processuale, forse anche al fine di evitare spese inutili, per far valere efficacemente le proprie pretese nei confronti della datrice di lavoro svizzera. Infatti, come si è visto (consid. 4.3), non è l'assicurato che può pretendere di imporre la propria visione delle cose tramite iniziative, che in definitiva si sono dimostrate in concreto del tutto inefficaci. Il giudizio impugnato resiste pertanto al diritto federale. (...)” In una sentenza 8C_408/2020 del 7 ottobre 2020 il Tribunale federale ha concluso che non aveva commesso una grave negligenza un assicurato che aveva rivendicato in particolare il versamento del salario tramite WhatsApp ed il cui ex datore di lavoro aveva richiesto l'apertura del fallimento. Al riguardo l'Alta Corte si è così espressa: " (...) 5.1. Der Beschwerdeführer rügt, das kantonale Gericht habe den massgeblichen Sachverhalt rechtsfehlerhaft festgestellt, indem es nicht berücksichtigt habe, dass die Arbeitgeberin am 3. Dezember

2018 nicht bloss eine Überschuldungsanzeige gemacht, sondern gleichzeitig um Eröffnung des Konkurses ersucht habe, was vom Gericht am 6. Dezember 2018 bestätigt und ein Kostenvorschuss eingefordert worden sei. Diese mangelhafte Sachverhaltsfeststellung könne zudem entscheidend für den Ausgang des Verfahrens sein. Dem ist beizupflichten. Der Beschwerdeführer hat diesen Umstand schon in seiner Einsprache vom 29. April 2019 und erneut in seiner vorinstanzlichen Beschwerde unter Beilage der entsprechenden Unterlagen geltend gemacht. Die Vorinstanz äussert sich in keiner Weise dazu, obwohl sie ihm in der Folge vorwirft, er habe in den WhatsApp-Nachrichten nach dem 14. Dezember 2018 mit seinem Arbeitgeber nicht mehr die ausstehenden Lohnzahlungen, sondern nur noch andere Dinge wie den Konkurs thematisiert. Diese Ausserachtlassung ist im vorliegenden Kontext unbegründet und damit als willkürlich und rechtsfehlerhaft im Sinne von Art. 95 lit. a BGG zu bezeichnen. Die rechtliche Beurteilung des vorliegenden Streites hat somit unter Einbezug der Diskussionen und der Unterlagen über den Verlauf des Konkurses der Arbeitgeberin zu erfolgen. 5.2. Weiter macht der Beschwerdeführer geltend, sein Vorgehen sei vergleichbar mit jenem gemäss Urteil 8C_124/2012 vom 27. August 2012, wo das Verhalten der versicherten Person vom Bundesgericht als vorbildlich bezeichnet worden sei. Zudem seien WhatsApp-Nachrichten als rechtsgenügend zu betrachten, da ansonsten gegen das Legalitätsprinzip (Art. 5 Abs. 1 BV) und gegen das Verbot des überspitzten Formalismus (Art. 29 Abs. 1 BV) verstossen würde. Entgegen der Ansicht der Vorinstanz sei keine Untätigkeit gegeben, die ein mangelndes Interesse an den Lohnzahlungen manifestieren würde. Nach der Rechtsprechung wird von der versicherten Person nicht verlangt, dass sie sich juristisch fehlerlos verhält; verlangt ist ein Verhalten, das einem vernünftigen Menschen unter den gegebenen Umständen des Einzelfalls als selbstverständlich erscheint (vgl. statt vieler ARV 2007 S. 51 E. 3.2, C 231/06). Im hier zu beurteilenden Fall hatte der Beschwerdeführer seine Arbeitgeberin schon mehrfach aufgefordert, den ausstehenden Lohn zu begleichen. Weiter war ihm bekannt, dass seine Arbeitgeberin am 3. Dezember 2018 eine Überschuldungsanzeige und gleichzeitig das Gesuch um Konkurseröffnung eingereicht hatte, was vom zuständigen Gericht am 6. Dezember 2018 verbunden mit der Aufforderung zur Einreichung des Kostenvorschusses bestätigt wurde. Dass er sich bei dieser Sachlage am 10. und 22. Januar 2019 über den Stand der Konkursverfahrens erkundigte und nicht explizit die Lohnzahlung forderte, ist nachvollziehbar. So hat er denn auch, als die Konkurseröffnung weiter auf sich warten liess, am 13. Februar 2019 die Arbeitgeberin betrieben. Mehr kann von einem juristischen Laien nicht verlangt werden. Der Beschwerdeführer erfüllt mit seinem Vorgehen die Anforderungen an die Schadenminderungspflicht. Daran ändert nichts, dass die Kommunikation mit der Arbeitgeberin mehrheitlich per WhatsApp stattfand, anerkennt doch die Rechtsprechung auch telefonische Nachfragen als Handlungen zur Erfüllung der Schadenminderungspflicht (vgl. etwa ARV 2007 S. 51 E. 3.2, C 231/06, oder SVR 2009 ALV Nr. 5 S. 19, 8C_643/2008 E. 4, wo mündliche Nachfragen als ausreichend anerkannt wurden). Anders als bei telefonischen Nachfragen ist bei WhatsApp-Nachrichten zudem der Inhalt der Kommunikation belegbar. Selbst wenn dem Beschwerdeführer ein qualitativ ungenügendes Fordern der Lohnzahlung in den WhatsApp-Nachrichten nach dem 14. Dezember 2018 vorgeworfen werden könnte, ist die Zeitspanne des angeblichen Untätigbleibens von zwei Monaten (14. Dezember 2018 - 13. Februar 2019) jedenfalls nicht so lange, dass dies als schweres Verschulden zu werten wäre. So erfüllte ein Versicherter seine Schadenminderungspflicht, obwohl er nach einer ersten schriftlichen Mahnung drei Monate zuwartete, bis er bei einem unzuständigen Gericht Klage erhob, und nach dessen

Nichteintretensentscheid erst nach weiteren 50 Tagen beim zuständigen Gericht Klage einreichte. Ebenfalls als keine Verletzung der Schadenminderungspflicht erachtete das Bundesgericht das Vorgehen eines Versicherten, der nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses während 4 ½ Monaten nichts Aktenkundiges unternahm, jedoch in glaubhafter Weise darlegen konnte, dass er verschiedentlich telefonisch interveniert hatte (ARV 2007 S. 51 E. 3.2 mit Hinweisen, C 231/06). Ebenso wenig beanstandete das Bundesgericht ein Zuwarten von drei Monaten vom Ausbleiben der geschuldeten Lohnzahlung bis zur schriftlichen Geltendmachung als schweres Verschulden (SVR 2009 ALV Nr. 5 S. 19, 8C_643/2008 E. 4). Angesichts dieser Rechtsprechung stellt das Verhalten des Beschwerdeführers kein schweres Verschulden im Sinne eines vorsätzlichen oder grobfahrlässigen Verhaltens nach Art. 55 Abs. 1 AVIG dar. (...)"

Con giudizio 8C_814/2021 del 21 aprile 2022, pubblicato in SVR 2022 ALV Nr. 30 pag. 107, il Tribunale federale ha confermato che aveva commesso una negligenza grave un assicurato che non aveva ricevuto il salario sin dall'inizio della sua attività lavorativa ed aveva aspettato 10 mesi prima di inoltrare un precetto esecutivo dopo essersi licenziato con effetto immediato e ulteriori 8 mesi prima di avviare la procedura per il rigetto dell'opposizione. L'Alta Corte ha sottolineato, da una parte, che non costituisce una valida giustificazione il fatto di aspettare a fare valere i propri diritti per poter agire in modo coordinato con altri dipendenti (cfr. consid. 4.2.2 in fine) e, d'altra parte, che occorre agire rapidamente anche se non si conosce la reale situazione finanziaria del datore di lavoro: " 6.1. Der Beschwerdeführer macht geltend, aus der bundesgerichtlichen Praxis lasse sich ableiten, dass allfällige Kenntnisse über die (schlechte) finanzielle Lage, einen Zahlungsverzug oder gar eine Verschuldung der Arbeitgeberin die Schuldhaftigkeit von Versäumnissen oder Unterlassungen verschärften. Somit müsse die Absenz derartiger Kenntnisse und die Tatsache, dass der Konkurs der Arbeitgeberin nicht erkennbar gewesen sei, ein allfälliges (bestrittenes) Verschulden zweifellos in einem milderem Licht erscheinen lassen. 6.2. Dieser Argumentation ist nicht zu folgen. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung kann es nämlich unter arbeitslosenversicherungsrechtlichen Gesichtspunkten nicht Sache der versicherten Person sein, darüber zu entscheiden, ob weitere Vorkehren zur Realisierung der Lohnansprüche erfolgversprechend sind oder nicht (BGE 131 V 196 E. 4.1.2; Urteil 8C_79/2019 vom 21. Mai 2019 E. 4.3). Vielmehr hat sie im Rahmen der ihr obliegenden Schadenminderungspflicht grundsätzlich alles ihr Zumutbare zur Wahrung der Lohnansprüche vorzunehmen (Urteil 8C_374/2020 vom 6. August 2020 E. 5.2 mit Hinweisen). Dieser Pflicht ist der Beschwerdeführer nicht rechtsgenüchlich nachgekommen, wie die Vorinstanz richtig erkannt hat (E. 3 hiervor). (...)"

Al riguardo cfr. pure ad esempio STCA 38.2022.34 dell'11 luglio 2022; STCA 38.2022.35 dell'11 luglio 2022; STCA 38.2022.39 dell'11 luglio 2022 consid. 2.3., il cui ricorso al Tribunale federale è stato ritenuto inammissibile con giudizio 8C_540/2022 del 30 settembre 2022. In una sentenza 8C_367/2022 del 7 ottobre 2022 la nostra Massima Istanza ha ribadito che l'art. 55 cpv. 1 LADI si applica anche quando il rapporto di lavoro è sciolto prima dell'apertura della procedura di fallimento. In tal caso il lavoratore che non ha ricevuto il salario a causa di difficoltà economiche del datore di lavoro ha l'obbligo di intraprendere nei confronti di quest'ultimo i passi utili per recuperare il proprio credito. Dopo il licenziamento egli non deve aspettare parecchi mesi prima di introdurre un'azione giudiziaria contro l'ex datore di lavoro, dovendo prendere in considerazione un eventuale peggioramento della situazione finanziaria di questi. In quel caso di specie, relativo a un ricorrente che il 2 ottobre 2018 era stato licenziato con effetto immediato dalla SA presso la quale lavorava dal 1° dicembre

2016, poiché la società non poteva pagargli il salario dal giugno 2018 a causa dei cattivi risultati finanziari (il fallimento è stato pronunciato il 14 gennaio 2021 e sospeso il 4 febbraio 2021 per mancanza di attivi), il TF respingendo il ricorso dell'insorgente contro il diniego di indennità per insolvenza, ha evidenziato, da un lato, che il medesimo si era limitato a interpellare verbalmente il datore di lavoro, a indirizzargli una messa in mora scritta il 30 settembre 2018 e a farsi riconoscere il debito l'8 gennaio 2019. Dall'altro, che la sola speranza di un miglioramento della situazione finanziaria della società a seguito di un eventuale risarcimento da parte dell'assicurazione responsabilità civile dell'autore di un incendio, avuto luogo il 28 febbraio 2018 nei locali dell'impresa, non giustifica la lunga inattività del ricorrente tra il 30 settembre 2018 e il 18 febbraio 2021 quando aveva insinuato il proprio credito salariale all'Ufficio fallimenti. L'Alta Corte ha infine ricordato che nell'ambito dell'indennità per insolvenza non appartiene all'assicurato stimare se delle procedure in vista di recuperare il credito salariale possono o meno avere successo e che la probabilità di un insuccesso aumenta in maniera costante col tempo.

2.2. Nella Prassi LADI II p.ti B35 segg. la Segreteria di Stato dell'economia (in seguito: SECO) ha stabilito che: " **OBBLIGO DI RIDURRE IL DANNO B35** Il lavoratore, nella procedura di fallimento o di pignoramento, deve prendere ogni provvedimento necessario alla tutela dei suoi diritti rispetto al datore di lavoro, fintanto che la cassa gli comunichi d'averlo surrogato nella procedura. Questa condizione, alla quale è subordinato il diritto all'II, attua l'obbligo generale dell'assicurato di ridurre il danno. Dal momento in cui la cassa subentra nella procedura, la persona assicurata è invece tenuta ad assistere la cassa, in ogni modo adeguato, nella difesa del suo diritto. B36 Per soddisfare l'obbligo di ridurre il danno, l'assicurato deve adoperarsi già durante il rapporto di lavoro per recuperare i salari non versati (richiamo scritto, precetto esecutivo, ecc.) L'assicurato non deve necessariamente inoltrare un precetto esecutivo oppure un'azione nei confronti del datore di lavoro. Deve però dimostrare in modo inequivocabile e riconoscibile per il datore di lavoro, la serietà della sua pretesa salariale (DTF C 367/01 del 12.4.2002). B37 Se il fallimento viene pronunciato dopo la risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore al quale non è stato versato il salario a causa di difficoltà economiche riscontrate del datore di lavoro è tenuto a intraprendere quanto necessario per recuperare il credito onde evitare di perdere il diritto all'II. B38 La cassa valuta in base alle circostanze del caso concreto in che misura ci si può aspettare che l'assicurato intraprenda quanto necessario per recuperare il suo salario. La cassa giudicherà con più severità gli sforzi per adempiere l'obbligo di ridurre il danno forniti dall'assicurato dopo la risoluzione del contratto di lavoro (soprattutto la rapidità con cui intraprende tali sforzi). Un giudizio più severo è giustificato dal fatto che, non essendo più vincolato dal rapporto di lavoro, il lavoratore non ha più alcuna ragione per non pretendere il salario non versato. In questa fase è infatti molto probabile che i suoi crediti salariali non verranno versati. ð Giurisprudenza DTF 8C_682/2009 del 23.10.2009 (Durante gli ultimi 6 mesi del rapporto di lavoro l'assicurato si è limitato a rivendicare il salario solo oralmente, dato che il datore di lavoro era anche suo genero. Si tratta di una grave negligenza, anche se sussisteva un rapporto di parentela) TFA C231/06 del 5.12.2006 (Non si può pretendere che l'assicurato avvii una procedura immediatamente dopo l'estinzione del termine di mora di 30 giorni per il versamento del salario) TFA C 109/04 del 9.6.2005 (Non basta formulare oralmente diversi solleciti durante il rapporto di lavoro per dedurre un indebitamento manifesto del datore di lavoro ai sensi dell'art. 51 cpv. 1 lett. b LADI) TFA C 91/01 del 4.9.2001 (Non è ammissibile che l'assicurato, nei 3 mesi seguenti la fine del rapporto di lavoro, non abbia intrapreso nulla per recuperare il proprio salario aspettando

semplicemente la dichiarazione di fallimento) La cassa di disoccupazione non può invece far dipendere il diritto dell'assicurato all'II dalla condizione che egli abbia contestato la graduatoria (DTF 123 V 75).". Sulla portata delle direttive amministrative, cfr. STF 8C_141/2023 del 2 maggio 2023 consid. 4.1.; STF 8C_322/2022 del 30 gennaio 2023 consid. 4.3.1.; STF 8C_73/2022 del 26 gennaio 2023 consid. 4.3.2.-4.3.3.; STF 8C_769/2021 del 3 maggio 2022 consid. 3.3.; STF 9C_270/2021 del 30 dicembre 2021 consid. 3.5.; DTF 147 V 79 consid. 7.3.2.; DTF 146 V 224; DTF 146 V 104; STF 9C_631/2019 del

E. 19

ottobre 2023, dalla quale emerge che, su richiesta di RI 1, _____ le ha inoltrato "l'email con cui avevo trasmesso alla società le ferie dei dipendenti maturate al " 31 agosto 2021. Trattasi di una mail che la stessa _____, avente quale oggetto " ferie arretrate personale ". Il preteso allegato consiste in una tabella denominata " FERIE RI 1 ", dalla quale emerge che il " saldo ferie da godere al 31.08.2021 " della ricorrente era di 31.5 giorni (cfr. all. a doc. XIII). Giova rilevare che dalla documentazione in atti costituente il "plico 2/2" si evince che altri ex dipendenti della _____, non essendo stati retribuiti come avrebbe dovuto essere il caso, hanno, d'un lato, chiesto l'erogazione di prestazioni LADI, e, d'altro lato, si sono anch'essi rivolti alla Pretura di _____ mediante istanze di conciliazione, parimenti culminate con transazioni che, non onorate da parte dell'ex datrice di lavoro, li hanno poi visti costretti ad inoltrare, nell'ottobre 2022, istanza di fallimento nei confronti della società. 2.4. Chiamato ora a pronunciarsi, il TCA ritiene che gli sforzi compiuti da RI 1 per ottenere quanto dovutogli dalla _____ (ora in liquidazione) a titolo di salari per i mesi di luglio, agosto ed ottobre 2021, oltre che di quota parte della tredicesima, vadano considerate insufficienti e che quindi la Cassa abbia correttamente negato alla ricorrente il diritto all'indennità per insolvenza. Al riguardo va ricordato che la giurisprudenza federale esige che il dipendente metta in atto tutte le misure possibili per rivendicare il salario (cfr. in particolare STF C 297/02 del 2 aprile 2003; STF C 235/04 del 23 dicembre 2005 e STF C 271/05 del 30 marzo 2006; "Schriftliche Mahnung, Zahlungsbefehl, Betreuung, Lohnklage") il più presto possibile (cfr. STF C 323/02 del 17 aprile 2003; STF C 25/05 del 13 dicembre 2005). L'assicurato, dunque, non deve percorrere la procedura a lui più comoda o la meno onerosa, ma semmai deve individuare quella più efficace per cercare di ottenere celermente il saldo scoperto (cfr. STF 8C_158/2019 del 5 agosto 2019 consid. 4.4., pubblicata in RtiD I-2020 N. 48 pag. 268 e citata al consid. 2.2.). La giurisprudenza federale ha pure sottolineato che gli sforzi per recuperare il salario devono essere effettuati in modo sistematico e continuo. I lavoratori devono comportarsi nei confronti dei datori di lavoro come se l'indennità per insolvenza non esistesse (cfr. STF 8C_367/2022 del 7 ottobre 2022 consid. 3.2.; STF 8C_814/2021 del 21 aprile 2022 consid. 2.2, pubblicata in SVR 2022 ALV Nr. 30 pag. 107; SVR 2021 ALV Nr. 4 pag. 11; DLA 2020 Nr. 15 pag. 393-396 consid. 3). Inoltre è utile evidenziare che l'obbligo del lavoratore di diminuire il danno esiste anche precedentemente allo scioglimento del rapporto di lavoro quando il datore di lavoro non versa (o non versa interamente) il salario e il dipendente può aspettarsi di subire una perdita. L'obbligo di diminuire il danno a carico dell'assicurato prima che il rapporto di impiego venga sciolto non è sottoposto alle medesime esigenze rispetto al periodo successivo alla disdetta. Tuttavia l'estensione delle procedure che possono essere pretese dal lavoratore per recuperare tutto o parte del salario precedentemente alla fine del rapporto di impiego dipende in ogni caso dall'insieme delle circostanze del caso concreto (cfr. STFA C 367/01 del 12 aprile 2002, pubblicata in DLA

2002 N. 30 pag. 190 segg. e citata al consid. 2.4.). Nel caso concreto, giova innanzitutto rilevare che all'assicurata i salari venivano corrisposti dall'ex datrice di lavoro in maniera parziale (o meglio, "indebitamente decurtati") già dal mese di luglio 2021 (cfr. supra consid. 1.5., 1.6. e 2.3.). Per il saldo dei salari di luglio ed agosto 2021, la ricorrente, quantomeno sino a dopo il termine del rapporto di lavoro, non ha, però, preteso alcunché dalla società, nemmeno in forma orale, ritenuto come le "promesse" di pagamento di quanto le spettava da parte del presidente della _____ sono state attestate dal presidente della società (peraltro con dichiarazioni di un anno e mezzo posteriori ai fatti) unicamente per il periodo da novembre 2021, in avanti ("a far tempo dal mese di novembre 2021 ho ripetutamente rassicurato verbalmente la signora RI 1 in merito al fatto che la _____ stava attraversando una fase transitoria di mancanza di liquidità, che si sarebbe risolta nei mesi successivi, con il pagamento integrale degli scoperti salariali di tutti i dipendenti"; cfr. supra consid. 2.3.). In relazione al saldo dei salari di luglio ed agosto 2021, quindi, RI 1 si è attivata concretamente, con un sollecito scritto nei confronti dell'ex datrice, solo nell'aprile 2022 (cfr. supra consid. 2.3.), e meglio oltre otto, rispettivamente sette, mesi dopo rispetto a quando avrebbe dovuto ricevere anche la porzione dei salari mensili che, per giunta, indebitamente le era stata decurtata. Anche e già in considerazione del mancato/parziale/ritardato versamento del salario durante il rapporto di lavoro, secondo questo Tribunale il periodo atteso da RI 1 prima di attivarsi concretamente nei confronti della società, appare troppo lungo (cfr. STCA 38.2023.15 del 30 maggio 2023; DLA 2020 Nr. 22 pag. 69-70; DLA 2020 Nr. 15 pag. 393-396 consid. 5.1 in fine; SVR 2014 ALV Nr. 4 e l'ulteriore giurisprudenza federale esposta al consid. 2.2). Più in generale, e quindi anche per il mancato pagamento dello stipendio del mese di ottobre 2021, rispettivamente, della quota parte della tredicesima, e per il periodo intercorso tra la fine del rapporto di lavoro ed il sollecito del 1° aprile 2022, il TCA rammenta, innanzitutto, che gli interventi verbali non sono, di principio, sufficienti per adempiere all'obbligo di ridurre il danno ex art. 55 cpv. 1 LADI (cfr. STF 8C_573/2017 del 18 ottobre 2017; STF 8C_956/2012 del 19 agosto 2013 consid. 6; STFA C 145/03 del 2 settembre 2003 consid. 2.3.). Ne consegue che quanto attestato con dichiarazione del 28 aprile 2023 dal presidente dell'ex datrice di lavoro della ricorrente - ad un anno e mezzo dalla fine del rapporto di lavoro, dopo una transazione raggiunta in sede di conciliazione non ottemperata e su richiesta del legale della ex dipendente -, nel senso di avere "a far tempo dal mese di novembre 2021 (...)" ripetutamente rassicurato verbalmente la signora RI 1 in merito al fatto che la _____ stava attraversando una fase transitoria di mancanza di liquidità, che si sarebbe risolta nei mesi successivi, con il pagamento integrale degli scoperti salariali di tutti i dipendenti", e quindi circa le rassicurazioni verbali ricevute da RI 1 tra novembre 2021 e marzo 2022, non basta a soccorrerne la posizione. Proprio in relazione a quanto sottoscritto a fine aprile 2023 da _____, questa Corte rileva che sebbene ora, in sede ricorsuale (come già aveva fatto opponendosi al provvedimento della Cassa del 5 aprile scorso), la ricorrente si appelli alla dichiarazione del presidente della ex datrice di lavoro, a pretesa conferma della concretezza delle rassicurazioni fornitele dal medesimo ed al rapporto di fiducia che intercorreva con la società, facendo valere che "a suggello di quanto promesso, è stato dato avvio alla procedura di conciliazione presso la Pretura di _____, che è sfociata nell'accordo del 1° luglio 2022 (a riprova delle concrete delle rassicurazioni)" (cfr. supra consid. 1.2.), la parte ricorrente era di diverso avviso quando, il 9 marzo 2023, quindi prima di richiedere al presidente della _____ di sottoscrivere la dichiarazione di fine aprile 2023, ha fornito riscontro alla richiesta della Cassa di comprovare gli sforzi intrapresi per

pretendere il versamento di quanto dovuto. In quell'occasione, infatti, l'insorgente aveva fatto valere che " dal momento che, dopo diversi solleciti verbali, le promesse non venivano mantenute, e che la _____ non dava seguito neppure al sollecito del 1° aprile 2022 del (...) legale, si è reso necessario l'avvio di una causa, proceduta dall'obbligatorio tentativo di conciliazione ", in conseguenza del quale, " a mero titolo transattivo la signora RI 1 ha accettato una liquidazione di CHF 9'533.35 lordi (CHF 7'857.75 netti), che però non le sono mai stati pagati " (cfr. doc. 44-45 plico 1/2). Si noti, peraltro, che se ora la parte ricorrente pretende (come del resto prevede l'art. 208 cpv. 2 CPC) che la transazione cui le parti sono giunte in occasione dell'udienza di conciliazione del 1° luglio 2022 " corrisponde ad una sentenza passata in giudicato ", sempre il 9 marzo scorso faceva, invece, valere (con ogni probabilità poiché quanto transato non corrispondeva all'integralità di quanto richiesto dalla sua assistita) come ciò non potesse essere il caso, ritenuto che, a suo dire, a quel momento, era " evidente che questo accordo non ha più validità e che la sua [ndr: si RI 1] pretesa a titolo di salari non pagati ammonta a CHF 9'763.05 netti " (cfr. doc. 44-45 plico 1/2) e supra consid. 2.3.). Nemmeno può essere ignorato il fatto che la ricorrente era attiva in seno alla società anche come aiuto contabile, di modo che, se da una parte ella aveva di principio conoscenza della situazione finanziaria difficile che l'ex datrice stava attraversando senza nemmeno abbisognare di ragguagli verbali in merito (comunque fornitile al più tardi al momento del licenziamento), d'altra parte della pretesa concretezza delle rassicurazioni ricevute dal mese di novembre 2021, RI 1 non aveva alcun riscontro, disponendo della semplice parola del presidente di quella stessa società che indebitamente le aveva già decurtato gli stipendi di luglio ed agosto 2021. Decurtazioni che, peraltro e come risulta dai conteggi salariali mensili in atti (cfr. supra consid. 2.3.) non corrispondevano, per esempio, al non avere versato alla dipendente integralmente il salario dovuto, oppure all'averle corrisposto degli anticipi senza poi provvedere al saldo, ma che in poche parole non avevano ragione d'essere, che erano, come il legale della stessa RI 1 indica, state effettuate " arbitrariamente " (cfr. supra consid. 1.6.). Tale circostanza, unitamente al deteriorarsi della situazione finanziaria della società, per la ricorrente avrebbe dovuto costituire ben più di un semplice campanello d'allarme, già durante il rapporto di lavoro, ma a maggior ragione successivamente ed avrebbe dovuto indurla ad agire immediatamente e con incisività nei confronti della _____. È, però, stato solo ad aprile 2022 che la ricorrente, dopo cinque mesi di promesse non seguite da fatti concreti, ha, dapprima, sollecitato l'ex datrice di lavoro (dalla quale non ha ottenuto alcun riscontro) al pagamento di quanto ancora dovutole e poi, in assenza di riscontri, promosso istanza di conciliazione in Pretura. Per cinque mesi dalla fine del rapporto lavorativo che la legava alla società, quindi, RI 1 non ha agito concretamente a tutela dei propri interessi sebbene la possibilità di non vedere saldati i propri crediti salariali fosse, questa sì, concreta. Non ne soccorrono la posizione, né ne rendono meno tardivo l'agire, l'esito transattivo della conciliazione (peraltro intervenuto, sì, dopo l'aumento di capitale sociale, ma anche successivamente all'attivarsi del Ministero Pubblico nei confronti dei vertici societari per questioni penali già note e riportate dalla cronaca locale), o l'insinuazione del credito nell'ambito, peraltro, di una procedura di fallimento che altri ex dipendenti avevano avviato (cfr. supra consid. 2.3.), né il fatto che sette mesi dopo la fine del rapporto di lavoro e successivamente all'istanza di conciliazione della ricorrente il capitale sociale sia stato aumentato; intervento, questo, che peraltro, dal profilo del saldo delle pretese salariali degli ex dipendenti, si è dimostrato vano. Inoltre, e con particolare riferimento alla censura ricorsuale secondo cui l'aver agito nelle modalità intraprese dalla ricorrente solamente ad aprile 2022 non avrebbe pregiudicato

il recupero dei crediti salariali, va pure ricordato che, conformemente alla giurisprudenza federale, non spetta alla persona assicurata decidere se ulteriori passi volti alla realizzazione delle pretese salariali potrebbero avere successo oppure no. Essa è invece tenuta a intraprendere tutto ciò che è da lei ragionevolmente esigibile per salvaguardare il diritto al salario (cfr. DLA 2020 Nr. 22 consid. 2 e consid. 5.2). Questo Tribunale ritiene così che l'assicurata abbia commesso una negligenza grave in relazione all'obbligo di ridurre il danno previsto dall'art. 55 cpv. 1 LADI (al riguardo cfr. STF 8C_211/2014 del 17 luglio 2014; STF 8C_364/2012 del 24 agosto 2021; STCA 38.2022.103 del 13 marzo 2023; STCA 38.2014.45 del 1° dicembre 2014; STCA 38.2014.4 del 23 gennaio 2014; STCA 38.2010.28 del 25 agosto 2010; STCA 38.2010.25 del 14 dicembre 2010). La decisione su opposizione del 2 giugno 2023 deve pertanto essere confermata. Alla luce di quanto precede e dovendole comunque essere negato il diritto alle indennità per insolvenza, può in concreto rimanere aperta la questione a sapere se nel mese di ottobre 2021 l'assicurata usufruisse, o meno, delle ferie arretrate. In proposito, questa Corte si limita ad osservare che, in ogni caso, dalla documentazione versata agli atti dal suo legale emerge unicamente che al 31 agosto 2021 RI 1 aveva ancora 31.5 giorni di ferie da godere, ma non quando di questi giorni ella avrebbe, poi, effettivamente beneficiato: se integralmente in settembre (mese per il quale il salario le è stato versato in toto) ed in parte in ottobre, se parzialmente a settembre e parzialmente ad ottobre, se per tutto ottobre e per parte di settembre. In ogni caso, e per i motivi suesposti, la ricorrente non ha comunque diritto a percepire le indennità per insolvenza. 2.5. L'art. 61 lett. a LPGA, in vigore fino al 31 dicembre 2020, prevedeva che la procedura deve essere semplice, rapida, di regola pubblica e gratuita per le parti; la tassa di giudizio e le spese di procedura possono tuttavia essere imposte alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato. Il 1° gennaio 2021 è entrata in vigore una modifica della LPGA. L'art. 61 lett. a LPGA enuncia ora unicamente che la procedura deve essere semplice, rapida e, di regola pubblica. Dalla medesima data è entrato in vigore l'art. 61 lett. f bis LPGA secondo cui in caso di controversie relative a prestazioni, la procedura è soggetta a spese se la singola legge interessata lo prevede; se la singola legge non lo prevede il tribunale può imporre spese processuali alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato. Nella presente fattispecie, trattandosi di prestazioni LADI, in relazione alle quali il legislatore non ha previsto di prelevare le spese, non si riscuotono spese giudiziarie (cfr. STCA 38.2022.57 del 3 ottobre 2022 consid. 2.15.; STCA 38.2022.52 del 22 agosto 2022 consid. 2.10.; STCA 38.2022.20 del 25 aprile 2022 consid. 2.9.; STCA 38.2021.89 del 7 febbraio 2022 consid. 2.11.). Sul tema cfr. anche STF 9C_369/2022 del 19 settembre 2022; STF 9C_368/2021 del 2 giugno 2022; SVR 2022 KV Nr. 18 (STF 9C_13/2022 del 16 febbraio 2022); STF 9C_394/2021 del 3 gennaio 2022; STF 8C_265/2021 del 21 luglio 2021 (al riguardo cfr. Ares Bernasconi, *Actualités du TF, 8C_265/2021 du 21 juillet 2021 - frais judiciaires pour les tribunaux cantonaux des assurances selon la révision de la LPGA du 21 juin 2019*, in SZS/RSAS 2/2022 pag. 107).

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