

TI_GERICHTE 38.2024.21 vom 29. Januar 2024

TI Tribunale d'appello, 2024-01-29, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2024.21_d20240129

FR: TI_GERICHTE 38.2024.21 du 29 janvier 2024

IT: TI_GERICHTE 38.2024.21 del 29 gennaio 2024

Regeste

A ragione negate indennità per insolvenza; grave negligenza in relazione all'obbligo di ridurre il danno ex art. 55 LADI. Ex datrice di lavoro messa in mora 5 mesi dopo ricezione dell'ultimo salario e precetto esecutivo 8 mesi dopo ricezione ultimo salario

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'assicurata 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 rechtsgenügend nachgekommen, wie die Vorinstanz richtig erkannt hat (E. 3 hiervor). (...)” Al riguardo cfr. pure ad esempio STCA 38.2023.38 del 13 novembre 2023; STCA 38.2023.15 del 30 maggio 2023; STCA 38.2022.103 del 13 marzo 2023; 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.

2.3. Nella Prassi LADI II, nella versione in vigore dal 1° gennaio 2022 (rimasta, per quanto qui ci concerne, invariata nel 2023), 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_228/2023 del 6 ottobre 2023 consid. 3.2.; 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 19 giugno 2020 consid. 2.3.; STF 8C_331/2019 del 18 settembre 2019 consid. 4.3.; STF 8C_405/2018 del 22 gennaio 2019 consid. 6.1.1.; STF 8C_902/2017 del 12 giugno 2018 consid. 4.2., pubblicata in DTF 144 V 195 e in DLA 2018 N. 10 pag. 260; DTF 138 V 50 consid. 4.1.; DTF 132 V 121 consid. 4.4 pag. 125; STF 8C_834/2016 del 28 settembre 2017 consid. 6.2.1.; STF 2C_105/2009 del 18 settembre 2009; STF E 1/06 del 26 luglio 2007 consid. 4. 2.4. Nella presente fattispecie, dal contratto di lavoro sottoscritto tra le parti risulta che RI 1 - nato nel 1979, cittadino _____ allora domiciliato a _____ (cfr. pag. 98) - ha iniziato a lavorare in seno alla _____ (ora in liquidazione) in qualità di autista a decorrere dal 18 gennaio 2021. L'impiego era a tempo parziale, contrattualmente quantificato in "ventiquattro (21.5) ore", di durata indeterminata e prevedeva un salario lordo di fr. 2'300 al mese ("corrispondente al 50% di impiego"), per dodici mesi (cfr. pag. 98-99). Il collaboratore si è, poi, trasferito in Italia, a _____, beneficiando, per esercitare la propria attività in Svizzera, di un permesso per frontalieri "G" valido sino al 1° maggio 2026 (cfr. pag. 96). Dopo avere lavorato sino al 31 agosto 2022 (cfr. doc. 89), con raccomandata di data 2 settembre 2022, RI 1 ha rassegnato le proprie dimissioni con effetto immediato, "non avendo ricevuto i salari arretrati a me spettanti a partire dal 1 maggio 2022". In quell'occasione, il ricorrente ha inviato la società a procedere al versamento di quanto gli spettava (cfr. pag. 25). Con ulteriore raccomandata del 30 settembre 2022, il ricorrente "dando seguito alla (...) richiesta di salari arretrati del 10 settembre 2022" ha diffidato la datrice di lavoro "a versare entro dieci giorni dalla ricezione (...) quanto" ancora gli spettava "per il rapporto di lavoro terminato il 2 settembre 2022". In difetto del pagamento di quanto dovuto, l'ex collaboratore ha precisato che sarebbe stato "costretto a presentare precetto esecutivo (...) maggiorato degli interessi legale e delle spese di esecuzione" (cfr. pag. 27). Con scritto del "10 ottobre 2023 [recte: 2022]", l'allora gerente della _____, _____ (cfr. estratto del registro di commercio: www.zefix.ch), ha comunicato al ricorrente quanto segue: "(...) accusiamo ricezione della sua raccomandata 30.09.2022 con la quale ci comunica le sue dimissioni. Ci scusiamo per non aver provveduto a versarle i salari arretrati a partire dal 1 maggio 2023 [recte: 2022] e ci impegniamo a versarle tutto quanto a lei dovuto entro 30 giorni dalla data della presente" (cfr. pag. 29). Il TCA rileva che, al di là della ripetuta errata indicazione dell'anno 2023 in luogo del 2022, le dimissioni del ricorrente sono state rassegnate con effetto immediato con raccomandata del 2 settembre

(cfr. supra). Con raccomandata di data 5 dicembre 2022, l'ex collaboratore, non avendo ricevuto nel frattempo alcun pagamento (nemmeno parziale) degli arretrati, ha comunicato all'ex datrice di lavoro quanto segue: " (...) non avendo ricevuto entro lo scorso mese di novembre quanto da voi promesso e a me spettante a conclusione del rapporto di lavoro terminato il 2 settembre 2022, sono costretto ad inoltrare debito precetto esecutivo nei vostri confronti" (cfr. pag. 31). Con domanda di esecuzione di data 27 dicembre 2022, il ricorrente – presentatosi personalmente a tal fine presso l'Ufficio di esecuzione di _____ - ha vantato nei confronti della _____ crediti per " 4 stipendi arretrati mesi di maggio giugno luglio agosto " per totali fr. 10'303.80 oltre interessi al 5% (cfr. pag. 56). Quale "recapito in Ticino" del ricorrente è stato contestualmente indicato " c/o _____ ", pure identificato, in quel momento, come rappresentante dell'assicurato in Ticino (cfr. doc. 56). Il precetto è, poi, stato notificato alla debitrice, che vi si è opposta, il 2 febbraio 2023 (cfr. pag. 37). La _____ è successivamente stata sciolta in seguito a fallimento pronunciato con decisione della Pretura del Distretto di _____ del 20 settembre 2023 a far tempo dal 21 settembre 2023 alle ore 10:00. La procedura fallimentare è stata sospesa per mancanza di attivo con decisione della Pretura del Distretto di _____ del 18 ottobre 2023 (cfr. www.zefix.ch). Il 30 ottobre 2023, il ricorrente ha chiesto all'Ufficio fallimenti l'iscrizione del proprio " credito privilegiato nel fallimento della società " (cfr. pag. 93). Il 13/18 dicembre 2023, RI 1 ha chiesto le indennità per insolvenza relative al mancato pagamento degli stipendi per i mesi di maggio, giugno, luglio ed agosto 2022 (cfr. pag. 89-92) e ceduto il proprio credito alla Cassa CO 1 (cfr. doc. 97). Il 5 gennaio 2024, la Cassa, preso atto della richiesta di indennità per insolvenza inoltrata dal ricorrente, si è rivolta all'Ufficio di esecuzione come segue: " (...) gli ultimi dati in nostro possesso attestano che in marzo 2023 il debitore ha ritirato l'opposizione al precetto. (...) chiediamo gentilmente di volerci comunicare se l'assicurato è stato avvisato del fatto che il debitore avesse ritirato l'opposizione. In caso negativo, chiediamo gentilmente di volerci comunicare se l'assicurato, prima del fallimento, si sia nuovamente rivolto al vostro ufficio per capire come muoversi. Se invece l'assicurato ha ricevuto l'avviso di ritiro dell'opposizione, chiediamo cortesemente di farci sapere se ha proseguito l'iter d'incasso" (cfr. pag. 83). Il medesimo giorno, la Cassa ha chiesto al ricorrente di produrre " copia dei conteggi paga da gennaio ad agosto 2022 nonché copia dell'estratto conto bancario/postale per il periodo gennaio-agosto 2022 attestante i versamenti ricevuti dalla società " (cfr. pag. 72). Una nota manoscritta in calce alla stampata della mail, firmata dall'insorgente il 12 gennaio 2024 indica, in risposta a quanto precede: " Recevevo [recte: ricevevo] la paga in contanti. Non o [recte: ho] ricevute firmate sendo [recte: essendo] frontaliero" (cfr. doc. 72). Con e-mail dell'11 gennaio 2024, l'Ufficio di esecuzione ha comunicato alla Cassa quanto segue: " (...) in data 03.03.2023, il signor _____ [ndr: gerente dell'ex datrice di lavoro del ricorrente] si è presentato personalmente ai nostri sportelli con il rappresentante del creditore RI 1 signor _____ ed ha ritirato l'opposizione interposta all'atto esecutivo. Il 26.07.2023 abbiamo ricevuto la relativa domanda di proseguimento, da qui l'emissione della relativa comminatoria di fallimento" (cfr. doc. 71). Con ulteriore mail del 12 gennaio 2024, la Cassa ha chiesto all'Ufficio di esecuzione di specificare " la data in cui è stato comunicato all'assicurato che il DL aveva ritirato l'opposizione " (cfr. doc. 67). Nel proprio riscontro del 15 gennaio 2024, l'Ufficio di esecuzione ha precisato che l'opposizione al precetto esecutivo è stata ritirata il 3 marzo 2023 alla presenza tanto del gerente della _____, quanto del " rappresentante del creditore RI 1, _____ signor _____ " (cfr. doc. 65). Con decisione del 29 gennaio 2024, la Cassa ha negato

all'assicurato l'erogazione delle indennità per insolvenza da questo postulate sulla base delle seguenti motivazioni: " (...) la Cassa ritiene che avrebbe dovuto essere più attento nel tutelare i suoi diritti nei confronti del suo ex datore di lavoro. Considerato che ha atteso del 3 marzo 2023 al 26 luglio 2023 per continuare l'iter esecutivo la Cassa ritiene che lei non abbia rispettato l'obbligo di ridurre il danno; la sua domanda d'indennità per insolvenza è pertanto respinta." (cfr. doc. 62-64). Con opposizione del 15 febbraio 2024, RI 1 ha impugnato il provvedimento reso nei suoi confronti, facendo valere, in particolare, quanto segue: " (...) non risponde al vero che l'opponente ha atteso supinamente dal 3 marzo al 26 luglio 2023 per continuare l'iter esecutivo nei confronti del suo ex datore di lavoro (...). La domanda di indennità è stata infatti presentata il 27.12.2022 allo sportello dell'Ufficio esecuzione di _____, personalmente dall'opponente con la consegna della relativa documentazione al funzionario preposto sig. _____ il quale gli ha assicurato che la domanda risulta precisa e completa e che pertanto avrebbe seguito senza problemi il suo corso (doc. B). Dal 27.12.2022 sino al 26.07.2023, data di ritiro dell'opposizione da parte del datore di lavoro, tutta la documentazione è stata trattenuta dall'Ufficio esecuzione di _____ e in tutto il predetto periodo è stata più volte personalmente sollecitata dal sottoscritto presso lo sportello dell'Ufficio. In data 26 luglio 2023 il sottoscritto si è recato anche una volta presso l'ufficio esecuzione di _____ dove gli è stato riferito che il sig. _____, funzionario che sin dall'inizio si era occupato dell'iter esecutivo e che la sig.ra _____, responsabile della cassa dell'Ufficio, alla quale erano state versate le spese di procedura, non erano più reperibili in quanto entrati in quiescenza. Recatosi poi in data 23.10.2023 allo sportello dell'Ufficio esecuzione di _____, all'opponente è stato comunicato che la _____ era stata dichiarata fallita in data 18 ottobre 2023 e che conseguentemente la pratica era stata trasmessa per competenza all'Ufficio dei fallimenti di _____ (doc. C). Conseguentemente con raccomandata 30 ottobre 2023 l'opponente rinnovava la sua richiesta d'indennità per insolvenza all'Ufficio dei fallimenti di _____ che in data 15.12.2023 gli confermava l'avvenuta ricezione (doc. D). Tutto ciò premesso, l'opponente contesta l'affermazione che avrebbe dovuto essere più attento per tutelare i suoi diritti nei confronti del suo ex datore di lavoro e che non avendo rispettato l'obbligo di ridurre il danno alla Cassa per la sua domanda di indennità veniva respinta. In ogni caso, qualora, per irreali ipotesi, avesse con il suo sconsiderato agire provocato un danno alla Cassa, l'opponente chiede che detto danno venga quantificato e dimostrato e che gli venga formalmente notificare in modo da poterlo poi contestare. (...)" (cfr. doc. 50-51) Con la decisione su opposizione qui impugnata, la Cassa ha confermato il diniego delle prestazioni LADI sulla base delle argomentazioni già riprodotte al consid. 1.1. In sede ricorsuale, RI 1 allega, oltre a quanto già agli atti, la "dichiarazione" datata 3 luglio 2023 sottoscritta dal _____, dal seguente contenuto: " (...) martedì 27 dicembre 2022 il sottoscritto _____ unitamente al signor RI 1 si recava nell'Ufficio esecuzioni di _____, chiedendo al signor _____, funzionario incaricato della pratica, di emettere precetto esecutivo per sfr. 10'291.80 oltre interesse e spese a carico di _____, datrice di lavoro di RI 1 per salario arretrati a lui dovuti. Il predetto precetto veniva poi notificato il 02.02.2023 contro il quale la società debitrice elevava opposizione totale. Trattandosi di opposizione assolutamente immotivata il sottoscritto convinceva il gerente di _____ a ritirare l'interposto gravame, ritiro che veniva effettuato il 03.03.2023 alla presenza del sottoscritto e del signor RI 1. In quel occasione, tenuto conto del ritiro dell'opposizione, il sottoscritto unicamente al signor RI 1 chiedeva al signor _____, funzionario incaricato della pratica, di continuare da subito la procedura

esecutiva nei confronti della società debitrice in modo da velocizzare il percorso del precetto ottenendo in tempi brevi i salari arretrati dovuti da _____, al proprio dipendente” (cfr. pag. 35). Su richiesta di questa Corte di avere copia della domanda di proseguimento dell’esecuzione inoltrata il 26 luglio 2023 dal ricorrente, cui fanno riferimento tanto la decisione impugnata, quanto l’e-mail dell’11 gennaio 2024 (cfr. supra, consid. 1.5. e doc. V), la Cassa ha precisato che il documento in questione, presso l’Ufficio di esecuzione di _____ è “introvabile” e prodotto copia della corrispondenza intercorsa con quest’ultimo. Dalla mail di data 1° luglio 2024, trasmessa dalla Caposervizio dell’Ufficio di esecuzione di _____ alla Cassa, risulta che “ purtroppo l’originale cartaceo della domanda di proseguimento inoltrata il 26.07.2023 è introvabile presso il nostro ufficio, in giornata farò ulteriori ricerche in archivio e vi farò sapere al più presto. Per il momento allego la cronologia dell’esecuzione n. _____ ” (cfr. all. V1 a doc. V). La “ cronologia ” trasmessa dall’Ufficio di esecuzione alla Cassa indica, tra gli altri: " 26.07.2023 09:23 Domanda di proseguimento dell’esecuzione 02.08.2023 – 26.07.2023 09:23 Invio della Comminatoria di fallimento (...)” (cfr. all. V1 a doc. V). Con ulteriore mail del 2 luglio 2024, la Caposervizio dell’Ufficio di esecuzione di _____ ha comunicato alla Cassa che “ da ulteriori controlli anche nel nostro archivio, come già comunicato ieri purtroppo la domanda di proseguimento del 26.07.2023 è introvabile ” (cfr. all. V1 a doc. V).

2.5. C hiamata a pronunciarsi in merito alla fattispecie, questa Corte ritiene che l’operato dell’amministrazione, che ha negato al ricorrente il diritto alle indennità per insolvenza, debba essere tutelato. 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.). L’art. 55 cpv. 1 LADI si applica peraltro anche quando il rapporto di lavoro è sciolto prima dell’apertura della procedura di fallimento (cfr. consid. 2.2.; STF 8C_367/2022 del 7 ottobre 2022). Nella presente fattispecie, questa Corte rileva, innanzitutto, che l’insorgente non percepiva alcun salario

sin da maggio 2022. Seppure, quindi, nulla gli venisse corrisposto per il proprio operato, agli atti non emerge – ed il diretto interessato non lo pretende – che l’assicurato, in costanza del rapporto di lavoro, e quindi da quando lo stipendio non gli veniva corrisposto a quando ha prestato la sua ultima giornata di lavoro (il 31 agosto 2022), abbia in qualche modo rivendicato gli stipendi arretrati. A mente di questa Corte, già allora, e quindi prima dello scioglimento del rapporto di lavoro avvenuto con le dimissioni con effetto immediato del 2 settembre 2022, RI 1 avrebbe dovuto agire nei confronti del datore di lavoro in modo sollecito e con incisività nonostante sussistesse ancora il contratto di impiego (cfr. STCA 38.2023.15 del 30 maggio 2023; STCA 38.2022.78 del 16 gennaio 2023; STCA 38.2022.100 del 6 marzo 2023; DLA 2007 pag. 51). Nulla risulta, invece, che egli abbia posto in essere in tal senso. Quanto precede sarebbe di per sé sufficiente per ritenere che il ricorrente abbia commesso una negligenza grave in relazione all’obbligo di ridurre il danno previsto dall’art. 55 cpv. 1 LADI (al riguardo cfr. consid. 2.2.; STF 8C_211/2014 del 17 luglio 2014; STF 8C_364/2012 del 24 agosto 2021; 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; 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), non avendo egli, tra maggio 2022 e la fine del rapporto lavorativo avvenuta quattro mesi dopo, rivendicato il versamento dei salari (meno che meno in modo incisivo). Inoltre, dopo non avere ricevuto il salario per quattro mesi, il ricorrente ad inizio settembre 2022 ha sì rassegnato le proprie immediate dimissioni, motivate in ragione del mancato versamento dei salari ed ha chiesto il versamento di quanto ancora gli era dovuto. In quell’occasione, tuttavia, egli non ha impartito alla debitrice un termine per procedervi o avviare una procedura esecutiva (cfr. supra consid. 2.4.). Solamente il 30 settembre 2022, RI 1 ha formalmente diffidato la società affinché procedesse al pagamento di quanto spettantegli entro dieci giorni. Allo scadere di quei 10 giorni egli ha, però, ricevuto, il 10 ottobre 2022, unicamente una promessa di pagamento entro trenta giorni cui la società non ha tenuto fede (cfr. supra consid. 2.4.). Il 5 dicembre 2022, trascorsi quindi ben oltre i trenta giorni entro cui la società si era impegnata a saldare gli stipendi arretrati, il ricorrente si è nuovamente rivolto all’ex datrice, limitandosi però a segnalare di non avere ricevuto quanto spettantegli e che avrebbe quindi proceduto a far spiccare nei confronti della Sagl un precetto esecutivo che ha poi atteso sino al 27 dicembre 2022 per far spiccare (cfr. supra consid. 2.4.), e meglio, da una parte, dopo otto mesi dal versamento dell’ultimo salario, e dall’altra parte, praticamente dopo quattro mesi (giorno più, giorno meno) dalle dimissioni ch’egli medesimo aveva rassegnato con effetto immediato, dopo aver provveduto a mettere in mora l’ex datrice solamente a cinque mesi dalla corresponsione dell’ultimo stipendio. Ne consegue che, quando con riferimento al periodo sino all’emissione del precetto esecutivo, il ricorrente, in sede ricorsuale, pretende di avere “ dimostrato di aver posto in essere tempestivamente tutto quanto nelle sue possibilità per rivendicare il proprio credito ” (cfr. supra consid. 1.2.), il TCA ritiene, invece, che lasciando trascorrere, prima, cinque mesi da quando aveva ricevuto l’ultimo salario prima costituire in mora la società, poi, ulteriori tre mesi prima di chiedere l’emissione di un precetto esecutivo, l’assicurato ha commesso una negligenza grave ai sensi dell’art. 55 cpv. 1 LADI, che giustifica il diniego delle prestazioni postulate. La decisione su opposizione del 18 marzo 2024 deve, pertanto essere confermata.

2.6. L’art. 61 lett. a LPGa, in vigore fino al 31 dicembre 2020, prevedeva che la procedura deve essere semplice, rapida, di regola pubblica e gratuita per le parti ; la tassa di giudizio e le spese di procedura possono tuttavia essere imposte alla parte che ha un comportamento

temerario o sconsiderato. Il 1° gennaio 2021 è entrata in vigore una modifica della LPGA. L'art. 61 lett. a LPGA enuncia ora unicamente che la procedura deve essere semplice, rapida e, di regola pubblica. Dalla medesima data è entrato in vigore l'art. 61 lett. f bis LPGA secondo cui in caso di controversie relative a prestazioni, la procedura è soggetta a spese se la singola legge interessata lo prevede; se la singola legge non lo prevede il tribunale può imporre spese processuali alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato. Nel caso concreto, trattandosi di prestazioni LADI, in relazione alle quali il legislatore non ha previsto di prelevare le spese, non si riscuotono spese giudiziarie (cfr. STCA 38.2023.30 del 28 agosto 2023 consid. 2.11.; STCA 38.2023.11 del 5 giugno 2023 consid. 2.15.; STCA 38.2023.2 del 3 aprile 2023 consid. 2.9.; STCA 38.2022.87 del 16 gennaio 2023 consid. 2.14.; STCA 38.2022.57 del 3 ottobre 2022 consid. 2.15.; STCA 38.2022.52 del 22 agosto 2022 consid. 2.10.; STCA 38.2022.20 del 25 aprile 2022 consid. 2.9.; STCA 38.2021.89 del 7 febbraio 2022 consid. 2.11.). Sul tema cfr. anche STF 9C_369/2022 del 19 settembre 2022; STF 9C_368/2021 del 2 giugno 2022; SVR 2022 KV Nr. 18 (STF 9C_13/2022 del 16 febbraio 2022); STF 9C_394/2021 del 3 gennaio 2022; STF 8C_265/2021 del 21 luglio 2021 (al riguardo cfr. Ares Bernasconi, Actualités du TF, 8C_265/2021 du 21 juillet 2021 - frais judiciaires pour les tribunaux cantonaux des assurances selon la révision de la LPGA du 21 juin 2019, in SZS/RSAS 2/2022 pag. 107).

E. 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.).

L'art. 55 cpv. 1 LADI si applica peraltro anche quando il rapporto di lavoro è sciolto prima dell'apertura della procedura di fallimento (cfr. consid. 2.2.; STF 8C_367/2022 del 7 ottobre 2022).

Quanto precede sarebbe di per sé sufficiente per ritenere che il ricorrente abbia commesso una negligenza grave in relazione all'obbligo di ridurre il danno previsto dall'art. 55 cpv. 1 LADI (al riguardo cfr. consid. 2.2.; STF 8C_211/2014 del 17 luglio 2014; STF 8C_364/2012 del 24 agosto 2021; 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; 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), non avendo egli, tra maggio 2022 e la fine del rapporto lavorativo avvenuta quattro mesi dopo, rivendicato il versamento dei salari (meno che meno in modo incisivo).

Inoltre, dopo non avere ricevuto il salario per quattro mesi, il ricorrente ad inizio settembre 2022 ha sì rassegnato le proprie immediate dimissioni, motivate in ragione del mancato versamento dei salari ed ha chiesto il versamento di quanto ancora gli era dovuto. In quell'occasione, tuttavia, egli non ha impartito alla debitrice un termine per procedervi o

avviare una procedura esecutiva (cfr. supra consid. 2.4.).

Solamente il 30 settembre 2022, RI 1 ha formalmente diffidato la società affinché procedesse al pagamento di quanto spettantegli entro dieci giorni. Allo scadere di quei 10 giorni egli ha, però, ricevuto, il 10 ottobre 2022, unicamente una promessa di pagamento entro trenta giorni cui la società non ha tenuto fede (cfr. supra consid. 2.4.).

Il 5 dicembre 2022, trascorsi quindi ben oltre i trenta giorni entro cui la società si era impegnata a saldare gli stipendi arretrati, il ricorrente si è nuovamente rivolto all'ex datrice, limitandosi però a segnalare di non avere ricevuto quanto spettantegli e che avrebbe quindi proceduto a far spiccare nei confronti della Sagl un precetto esecutivo che ha poi atteso sino al 27 dicembre 2022 per far spiccare (cfr. supra consid. 2.4.), e meglio, da una parte, dopo otto mesi dal versamento dell'ultimo salario, e dall'altra parte, praticamente dopo quattro mesi (giorno più, giorno meno) dalle dimissioni che egli medesimo aveva rassegnato con effetto immediato, dopo aver provveduto a mettere in mora l'ex datrice solamente a cinque mesi dalla corresponsione dell'ultimo stipendio.

Ne consegue che, quando con riferimento al periodo sino all'emissione del precetto esecutivo, il ricorrente, in sede ricorsuale, pretende di avere dimostrato di aver posto in essere tempestivamente tutto quanto nelle sue possibilità per rivendicare il proprio credito (cfr. supra consid. 1.2.), il TCA ritiene, invece, che lasciando trascorrere, prima, cinque mesi da quando aveva ricevuto l'ultimo salario prima costituire in mora la società, poi, ulteriori tre mesi prima di chiedere l'emissione di un precetto esecutivo, l'assicurato ha commesso una negligenza grave ai sensi dell'art. 55 cpv. 1 LADI, che giustifica il diniego delle prestazioni postulate.

La decisione su opposizione del 18 marzo 2024 deve, pertanto essere confermata.

2.6. 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. fbis LPGA secondo cui in caso di controversie relative a prestazioni, la procedura è soggetta a spese se la singola legge interessata lo prevede; se la singola legge non lo prevede il tribunale può imporre spese processuali alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato.

Nel caso concreto, trattandosi di prestazioni LADI, in relazione alle quali il legislatore non ha previsto di prelevare le spese, non si riscuotono spese giudiziarie (cfr. STCA 38.2023.30 del 28 agosto 2023 consid. 2.11.; STCA 38.2023.11 del 5 giugno 2023 consid. 2.15.; STCA 38.2023.2 del 3 aprile 2023 consid. 2.9.; STCA 38.2022.87 del 16 gennaio 2023 consid. 2.14.; STCA 38.2022.57 del 3 ottobre 2022 consid. 2.15.; STCA 38.2022.52 del 22 agosto 2022 consid. 2.10.; STCA 38.2022.20 del 25 aprile 2022 consid. 2.9.; STCA 38.2021.89 del 7 febbraio 2022 consid. 2.11.).

Sul tema cfr. anche STF 9C_369/2022 del 19 settembre 2022; STF 9C_368/2021 del 2 giugno 2022; SVR 2022 KV Nr. 18 (STF 9C_13/2022 del 16 febbraio 2022); STF 9C_394/2021 del 3 gennaio 2022; STF 8C_265/2021 del 21 luglio 2021 (al riguardo cfr. Ares Bernasconi, Actualités du TF, 8C_265/2021 du 21 juillet 2021 - frais judiciaires

pour les tribunaux cantonaux des assurances selon la révision de la LPGA du 21 juin 2019,
in SZS/RSAS 2/2022 pag. 107).

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