

# TI\_GERICHTE 38.2024.23 vom 12. August 2024

TI Tribunale d'appello, 2024-08-12, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_38.2024.23](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2024.23)

FR: TI\_GERICHTE 38.2024.23 du 12 août 2024

IT: TI\_GERICHTE 38.2024.23 del 12 agosto 2024

## Erwägungen

### E. 12

agosto 2024

In nome della Repubblica e Cantone Ticino

Il Tribunale cantonale delle assicurazioni

composto dei giudici:

Daniele Cattaneo, presidente,

Raffaele Guffi, Ivano Ranzanici

redattrice:

Christiana Lepori, cancelliera

segretario:

Gianluca Menghetti

statuendo sul ricorso del 7 maggio 2024 di

RI 1

contro

la decisione su opposizione del 29 marzo 2024 emanata da

CO 1

in materia di assicurazione contro la disoccupazione

ritenuto in fatto

considerato in diritto

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:

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

#### **E. 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.

Dall'estratto del Registro di commercio emerge che la \_\_\_\_\_ (ora in liquidazione), era attiva in particolare nel commercio, consulenza, progettazione, direzione lavori ed esecuzione di ogni genere di opere nel campo dell'edilizia.

Costituita nel 2013, dal dicembre 2014 la società aveva quale socia la \_\_\_\_\_ (cfr. estratto del Registro di commercio reperibile al sito internet [www.zefix.ch](http://www.zefix.ch)).

La società è stata sciolta in seguito al fallimento pronunciato con decisione della Pretura del Distretto di \_\_\_\_\_ del 20 settembre 2023 a far tempo dal 21 settembre 2023 alle ore 10:00 (cfr. [www.zefix.ch](http://www.zefix.ch)).

Il rapporto di lavoro tra la società e la ricorrente è giunto al termine alla fine di gennaio 2022, e meglio come risulta dalla notifica di licenziamento in atti, intimata alla ricorrente dalla Sagl il 19 novembre 2021 per il 31 gennaio 2022 (cfr. sub doc. 10. \_\_\_\_\_).

A quel momento, come visto, gerente della società era \_\_\_\_\_ (cfr. [www.zefix.ch](http://www.zefix.ch)).

Dalla documentazione in atti, ed innanzitutto dalla domanda di indennità per insolvenza presentata da RI 1 il 5 ottobre 2023, emerge che la medesima ha postulato l'erogazione delle prestazioni LADI in relazione al mancato pagamento degli stipendi per i mesi da ottobre 2021 a gennaio 2022, compresi, per fr. 7'138.40 al mese (di cui fr. 6'000.- a valere quale salario soggetto all'AVS; fr. 500.00 di quota parte della tredicesima e fr. 638.40 di parte delle vacanze), per totali fr. 28'553.60 (cfr. doc. 400-401).

Dai dettagli degli accrediti sul conto privato della ricorrente presso \_\_\_\_\_, emerge a RI 1 il salario veniva corrisposto dalla \_\_\_\_\_ irregolarmente (tanto per ammontare, quanto per cadenza) sin dal 2019, come emerge dai versamenti in suo favore, aventi quale causale ■acconti salari■ (cfr. doc. 432-456).

Dagli atti risulta, poi, che in relazione al mancato pagamento degli stipendi di ottobre, novembre e dicembre 2021, oltre al saldo dei mesi precedenti, pari a fr. 437.30, in data 19/20 gennaio 2022 la ricorrente ■ che quel giorno si era vista versare dalla Sagl fr. 8'500.- a valere quale ■acconto salari■, di tutta evidenza riferiti ai salari impagati relativi a periodi ben precedenti rispetto a quelli che concernono la presente vertenza (cfr. doc. 456) - ha sollecitato la \_\_\_\_\_ cui ha chiesto di provvedere al ■pagamento di complessivi CHF 17'462.75 entro il termine di 10 giorni■ (cfr. doc. 421).

RI 1 ha fatto ■notare■ alla ex datrice di lavoro ■che a tutt'oggi non mi è ancora stato pagato il saldo dei salari corrispondente a CHF 23'479.80■. ■Trattandosi di pagamenti contrattualmente scaduti■, l'insorgente ha poi indicato ■vi preghiamo di provvedere al pagamento della somma sollecitata entro il termine di 10 giorni■ (cfr. doc. 422).

La ricorrente ha poi sollecitato, senza esito né riscontro alcuno, alla \_\_\_\_\_ il versamento dei salari anche il 19 aprile 2022 (cfr. doc. 424) ed il 20 maggio 2022 (cfr. doc. 426).

Il 4 luglio 2022, RI 1, ha infine assegnato alla società un termine di 20 anziché di 10 giorni per provvedere al pagamento dei salari rimasti impagati (cfr. doc. 427) ed ha ricevuto, una settimana più tardi, la seguente risposta:

Nessun successivo pagamento da parte della società, rispettivamente sollecito o altro intervento della ricorrente figura agli atti sino a fine gennaio 2023, quando RI 1 ha fatto spiccare nei confronti della ex datrice di lavoro un precetto esecutivo per fr. 26'437.30 a valere quale ■CHF 26'000 stipendi impagati (lordi, compresi 13° pro rata) da ottobre 2021 a gennaio 2022 + saldo precedente di CHF 437.30■(cfr. doc. 428), contro cui la debitrice ha fatto opposizione totale in data 31 marzo 2023 (cfr. doc. 429).

Con sentenza dell'11 luglio 2023, la Pretura del Distretto di \_\_\_\_\_ ha rigettato l'opposizione al precetto esecutivo per fr. 26'000.- (cfr. doc. 376-382).

Il

## **E. 16**

novembre 2023, RI 1, rappresentata in quel frangente da \_\_\_\_\_, ha insinuato il proprio credito nel fallimento della \_\_\_\_\_, per totali fr. 28'9990.90 (cfr. doc. 414-415).

Il 23 novembre 2023, la ricorrente ha ceduto il proprio credito alla Cassa (cfr. doc. 411) che, con decisione del 30 novembre 2023, ha respinto la sua domanda di indennità per insolvenza sulla base, in particolare, delle seguenti argomentazioni:

Con opposizione del 16 gennaio 2024, la ricorrente, allora patrocinata dallo Studio legale e notarile \_\_\_\_\_, si è opposta al provvedimento reso nei suoi confronti, facendo valere di avere ■ sollecitando il pagamento degli stipendi arretrati, agendo nei confronti del datore di lavoro già durante l■ esistenza del contratto di lavoro, prima verbalmente poi per iscritto con l■ intimidazione di termini di pagamento, nonché sollecitando il pagamento anche posteriormente alla fine del contratto di impiego fino ad avviare una procedura esecutiva nei confronti della società ■ ottemperato al suo obbligo di ridurre il danno, contrariamente a quanto ritenuto dalla Cassa (cfr. doc. 354-358).

Con decisione su reclamo del 29 marzo 2024, la Cassa ha respinto l■ opposizione presentata da RI 1 e confermato il proprio precedente provvedimento (cfr. supra consid. 1.1.).

Per completezza, giova rilevare che dagli atti emerge che nei confronti della ricorrente è pendente presso il Ministero Pubblico (in seguito: MP) del Canton Ticino un procedimento che vede RI 1 nelle vesti di imputata per i reati di truffa (art. 146 cpv. 1 CP), subordinatamente per ottenimento illecito di prestazioni di un ■ assicurazione sociale o dell■ aiuto sociale (art. 148a cpv. 1 CP). Ciò, come risulta dei verbali di interrogatorio dell■ imputata innanzi al PP titolare dell■ inchiesta ■ in relazione all■ annuncio di infortunio e malattia rivolti, rispettivamente, a \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_, nel corso del 2018 e 2019 ■ (cfr. doc. 276 e 303).

Agli atti è, poi, presente, il rapporto di esecuzione ■ (rapporto di ricostruzione finanziaria) ■ dell■ 8 luglio 2022, della Polizia Cantonale Giudiziaria SREF, dal quale, in relazione alla \_\_\_\_\_ emerge quanto segue:

Giova rilevare che in seno alla \_\_\_\_\_ (pure attiva nel settore edile/delle costruzioni), già socia della \_\_\_\_\_, dal giugno 2016, \_\_\_\_\_, marito della ricorrente, ricopriva la qualità di direttore, con diritto di firma individuale (cfr. www.zefix.ch). La sede della SA è poi stata trasferita, a decorrere dal marzo 2017, allo stesso indirizzo di quella della \_\_\_\_\_.

Nell■ agosto 2017, \_\_\_\_\_ è poi diventato amministratore unico, con diritto di firma individuale, della \_\_\_\_\_ che a seguito del fallimento pronunciato con decisione della Pretura del Distretto di \_\_\_\_\_ del 26 gennaio 2022 è, poi, stata sciolta (cfr. www.zefix.ch).

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, Betreibung; Lohnklage ■), il più presto possibile (cfr. STF C 323/02 del 17 aprile 2003; STF C 25/05 del 13 dicembre 2005).

La giurisprudenza federale ha pure sottolineato che gli sforzi per recuperare il salario devono essere effettuati in modo 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 giova 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.).

Nella presente fattispecie, dalla documentazione bancaria in atti, appare chiaro come da tempo RI 1 non percepisse puntualmente il salario da parte della \_\_\_\_\_, come dimostrano i numerosi acconti sugli stipendi accreditati in luogo di quanto effettivamente le spettava (cfr. supra consid. 2.4.).

Al riguardo, questa Corte ricorda che la corresponsione di acconti non giustifica l'inattività del lavoratore nei confronti del datore di lavoro per recuperare gli stipendi dovuti, poiché in particolare ciò non impedisce comunque l'aumento dell'importo di salario scoperto (cfr. STF 8C\_85/2019 del 19 giugno 2019 consid. 4.3., citata al consid. 2.4.).

In simili condizioni, il solo richiamo scritto in atti, trasmesso il 19/20 gennaio 2022 all'ex datrice di lavoro ancora in costanza del rapporto lavorativo, ma quando ormai si era già nel termine di disdetta a seguito del licenziamento intimato al ricorrente dalla società per il 31 gennaio 2022 non è sufficiente.

È vero che in data 19 gennaio 2022 la ricorrente ha ricevuto fr. 8'500.- dalla società (cfr. supra consid. 2.4.). È altrettanto vero, tuttavia, che in seguito ella non ha più ricevuto alcunché.

Determinante, infatti, nel caso di specie, è il fatto che, terminato il rapporto di lavoro senza vedersi saldati gli stipendi degli ultimi quattro mesi, la ricorrente, dopo avere ricevuto lo scritto del 4 febbraio 2022 con il quale la \_\_\_\_\_ prospettava il pagamento dei salari arretrati entro il 20 marzo successivo, al quale nulla di concreto è evidentemente seguito, la ricorrente si è limitata ad intimare alla società solleciti scritti il 25 marzo 2022, il 19 aprile 2022 ed il 20 maggio 2022, senza ricevere alcun riscontro.

La sola risposta pervenuta dalla società l'11 luglio 2022 al sollecito del 4 luglio 2022, ritenuto il cronico ritardo nel pagamento degli stipendi da parte della società, il fatto che già ad un precedente scritto (del 4 febbraio 2022), con il quale l'ex datore di lavoro prometteva il pronto pagamento di quanto dovutole la società non aveva ottemperato, la circostanza che ormai dalla fine del rapporto di lavoro erano trascorsi oltre cinque mesi senza versamento alcuno, non poteva suscitare alcun sentimento di sicurezza nella ricorrente circa un prossimo accredito di quanto le spettava.

In ogni caso, rimasto lettera morta anche lo scritto dell'11 luglio 2022, al quale nessun pagamento ha fatto seguito, la ricorrente ha poi atteso ancora settembre, ottobre, novembre e dicembre 2022, nonché gennaio 2023, quindi ben cinque ulteriori mesi dal promesso termine di pagamento, per far spiccare un precetto esecutivo nei confronti della \_\_\_\_\_.

In proposito giova rilevare che ai sensi della giurisprudenza federale 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).

Siccome nel caso di specie il pagamento dei salari avveniva da tempo in modo irregolare/incompleto, questa Corte segnala, peraltro, che secondo l'art. 337a CO in caso di insolvenza del datore di lavoro, il lavoratore può recedere immediatamente dal rapporto di lavoro, in quanto non gli sia prestata entro congruo termine una garanzia per le pretese derivanti da tale rapporto.

Benché dal lavoratore non possa essere preteso che in virtù dell'obbligo di ridurre il danno proceda ai sensi dell'art. 337a CO (cfr. STFA C 264/04 del 20 luglio 2005 consid. 2.3.), tale facoltà può rivelarsi utile per il medesimo.

Al riguardo in una sentenza C 364/01 del 12 aprile 2002 consid. 1.b) l'Alta Corte ha peraltro stabilito:

Per quanto attiene alle rassicurazioni verbali che la ricorrente fa valere di avere ricevuto dall'ex datrice di lavoro (cfr. supra consid. 1.2.), il TCA sottolinea che le medesime, in concreto peraltro solo pretese e non comprovate, non esimono in ogni caso il dipendente dall'esigere in modo determinato, tempestivo ed adeguato il pagamento dei propri crediti salariali e non sono quindi sufficienti al fine di prospettare il recupero dei crediti menzionati (cfr. STF 8C\_916/2010 del 26 agosto 2011, pubblicata in SVR 2012 ALV Nr. 2 pag. 3; STCA 38.2015.31 del 27 luglio 2015 consid. 2.6.; STCA 38.2010.73 del 30 marzo 2011, consid. 2.7.).

Con riferimento alla censura ricorsuale secondo cui nemmeno in merito alle tempistiche adottate dalla ricorrente per l'avvio della procedura esecutiva è possibile rimproverarle alcunché poiché le stesse non hanno né provocato né aumentato il danno (cfr. supra consid. 1.2.), questa Corte rammenta, inoltre, 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).

Alla luce di tutto quanto precede, questo Tribunale ritiene, conformemente a quanto stabilito dalla Cassa, che la ricorrente 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 2012; STCA 38.2022.39 del 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 rivendicando l'integrale e puntuale versamento del salario in maniera più incisiva, prima, durante il rapporto di lavoro, successivamente limitandosi, da una parte, a solleciti scritti che non hanno sortito effetti concreti per sette mesi, attendendo, infine, oltre sei mesi dall'ultimo riscontro (ove quanto contestualmente promesso è rimasto lettera morta) da parte della ex datrice di lavoro (ed un anno dal termine del rapporto di lavoro) per avviare una procedura esecutiva.

La decisione su opposizione del 9 marzo 2024 deve, quindi, 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. 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.

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 38.2023.57 del 15 gennaio 2024 consid. 2.15.; 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. 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 erfolgsversprechend 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. 2.2. Nella Prassi LADI II, nella versione in vigore dal 1° gennaio 2022 (rimasta, per quanto qui ci concerne, invariata nel 2024), 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 comunicò 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 C 231/06 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. 2.3. In dottrina Boris Rubin, in *Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage*, Ed. Schulthess 2014, a proposito dell'art. 55 LADI, evidenzia che: " 9 On ne peut exiger du salarié qu'il introduise sans délai une poursuite contre son ancien employeur car cette démarche implique la notification d'un commandement de payer aux frais de l'assuré. Or, l'indemnité en cas d'insolvabilité a pour but d'épargner aux assurés l'obligation de recourir aux procédures parfois longues et coûteuses de l'exécution forcée. En imposant une obligation de diminuer le dommage, le législateur a seulement voulu éviter que l'assuré n'entreprenne rien pour récupérer son salaire impayé, en attendant le prononcé de la faillite de son employeur. Toutes les possibilités qui permettent à l'assuré de conserver son droit doivent néanmoins être prises en considération, y compris les solutions de compromis entre parties (DTA 1999 p. 140 consid. 1c p. 143; Gerhards, AVIG-Kommentar, vol. I p. 576 N 3 ad art. 55-56). Contrairement à ce que l'art. 55 al. 1 indique, ce n'est pas seulement à partir du moment où une procédure de «faillite» ou de «saisie» est en cours que le travailleur a l'obligation d'effectuer des démarches pour récupérer ses créances salariales. Ses obligations débutent avant. 10 Obligations avant et après la résiliation. - Que ce soit durant les rapports de travail, en particulier lorsque l'employeur ne verse plus ou plus entièrement le salaire, ou après la résiliation, l'assuré doit manifester de manière non équivoque et reconnaissable pour l'employeur qu'il souhaite encaisser sa créance de salaire. Il devra par exemple le mettre en

demeure de verser le salaire ou des sûretés, avec menace de donner son congé. 11 L'obligation de diminuer le dommage est moins étendue avant la résiliation du rapport de travail qu'après (arrêts du 14 octobre 2004 [ C 114/04 ]; 12 avril 2002 [ C 364/01 ]). Dans la première éventualité, l'absence de réaction de l'employé peut en effet se comprendre, du moins lorsqu'il est confronté à un premier retard dans le versement de son salaire. Cela étant, quel que soit son intérêt à rester au service de son employeur, un employé ne saurait s'accommoder de ne pas percevoir sa rémunération ( DTA 2002 p. 190 consid. 2 p. 193 ; FF 1999 32). Après la résiliation, l'assuré ne peut attendre plusieurs mois avant d'intenter une action judiciaire contre son employeur. Il doit en effet compter avec une éventuelle péjoration de la situation financière de l'employeur et donc avec une augmentation des difficultés, pour l'assurance-chômage, de récupérer les créances issues de la subrogation (arrêt du 18 novembre 2013 [ 8C\_66/2013] consid. 4.4 ). 12 Il n'est pas possible de fixer une période maximale durant laquelle l'assuré peut ne procéder à aucun acte en vue de recouvrer sa créance salariale, sans risquer de se voir reprocher une violation de son obligation de diminuer le dommage. Les circonstances concrètes sont déterminantes. Toutefois, la période maximale couverte par l'indemnité en cas d'insolvabilité étant de quatre mois ( art. 52 al. 1 LACI ), l'assuré qui omettra de mettre son employeur en demeure de lui verser les arriérés de salaire, voire de lui demander des sûretés, après le troisième mois sans salaire complet prendra le risque de devoir rester auprès de son employeur, sans être payé, durant une période plus longue que celle couverte par l'indemnité en cas d'insolvabilité. Dès lors, il prendra par la même occasion le risque de ne jamais être désintéressé totalement ( DTA 2007 p. 52 consid. 4.2 p. 55 ; 2006 p. 73; arrêt du 19 octobre 2006 [ C 163/06] consid. 3.2 ). Cette durée de trois à quatre mois représente donc probablement une limite générale au-delà de laquelle le travailleur, qui n'est pas rémunéré normalement, et qui omet de réagir auprès de son employeur pour récupérer ses créances salariales, viole son obligation de diminuer le dommage au sens de l' art. 55 al. 1 LACI (arrêts du 29 août 2011 [ 8C\_66/2011 ]; 26 août 2011 [ 8C\_916/2010 ]). Mais comme déjà mentionné, chaque cas nécessite un examen des circonstances concrètes et il arrive que le droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité doive être reconnu malgré une inaction de plus de quatre mois. Le travailleur doit pouvoir démontrer sa détermination à réclamer le versement de son salaire. Pour cela, les démarches écrites auront une force probante supérieure aux simples mises en demeure orales. Des démarches uniquement orales n'incitent pas l'employeur à prendre au sérieux les revendications de l'employé (arrêts du 24 août 2012 [ 8C\_364/2012 ]; 29 août 2011 [ 8C\_61/2011] consid. 4 ; 22 septembre 2003 [ C 121/03] consid. 3 ; 15 octobre 2001 [ C 194/01 ]). Toutefois, lorsque des démarches orales (rendues vraisemblables) ont précédé une première démarche écrite intervenant après trois mois de retard dans le versement du salaire, il ne saurait être question d'une inaction de trois mois (arrêt du 4 novembre 2008 [ 8C\_643/2008 ]). L'assuré doit par ailleurs mettre ses éventuelles menaces à exécution. On ne peut cependant lui reprocher d'avoir toléré un léger retard par rapport au délai fixé à l'employeur pour verser le salaire ( DTA 2007 p. 49 ). 13 Obligations avant et après la survenance du motif d'indemnisation (faillite, etc.). - L'obligation de diminuer le dommage est de mise tant avant l'apparition du motif de versement de l'indemnité en cas d'insolvabilité (ouverture de la faillite, octroi du sursis concordataire, etc.) qu'après. Avant l'apparition du motif (par exemple avant l'ouverture de la faillite), l'employé ne devra pas attendre des mois avant de mettre son employeur en demeure de verser le salaire (arrêt du 11 juin 2012 [ 8C\_801/2011] consid. 6.2 ). Il devra réagir assez rapidement et fermement (v. ci-dessus N 12). Après la faillite, il devra produire

sa créance 62 à temps, c'est-à-dire dans le mois qui suit la publication de la faillite ( art. 232 al. 2 ch. 2 LP ; délai susceptible d'être prolongé et, le cas échéant, restitué [ art. 33 al. 2 et 4 LP ]) et, le cas échéant, contester l'état de collocation dans les 20 jours qui suivent sa publication (v. cependant le N 14 ci-après). Pour un cas où le droit a été nié car l'assuré, qui avait ouvert action en contestation de l'état de collocation, ne s'est pas présenté à l'audience, et ce à un stade de la procédure d'indemnisation où la subrogation n'avait pas encore eu lieu : arrêt du 25 janvier 2007 ( C 27/06) consid. 3.2.2 . Concernant un assuré qui tarde à requérir l'ouverture de la faillite: DTA 2009 p. 82 . Le contrat de travail vaut en principe reconnaissance de dette dans la poursuite en recouvrement du salaire s'il est constant que le travail a été fourni (détails : 29 N 25). ”. Sempre in relazione all’obbligo di diminuire il danno, il medesimo autore, in Assurance-chômage et service public de l'emploi, Schulthess Editions romandes, 2019, pagg. 151 e segg., rileva: " 742 Dans la procédure de faillite ou de saisie, le travailleur est tenu de prendre toutes les mesures propres à sauvegarder son droit envers l'employeur, jusqu'à ce que la caisse l'informe de la subrogation dans ladite procédure. Une fois que la caisse est devenue partie à la procédure, le travailleur est tenu de l'assister utilement dans la défense de ses droits ( art. 55 al. 1 LACI ). 743 L' art. 55 al. 2 LACI impose une restitution des prestations quand la créance de salaire n'est pas couverte dans la procédure de faillite ou de saisie à la suite d'une faute intentionnelle ou d'une négligence grave de l'employé (N 748). Sur la base d'une application par analogie des conséquences prévues par la disposition précitée, l' art. 55 al. 1 LACI érige l'obligation de diminuer le dommage en véritable condition du droit. Ainsi, en cas de faute ou de négligence grave du travailleur pour récupérer ses prétentions salariales, le droit sera exclu, et ce du reste sans nuance et sans solution intermédiaire. 744 En vertu de son obligation de diminuer le dommage, le travailleur qui ne reçoit plus son salaire doit manifester clairement et sérieusement à son employeur qu'il souhaite encaisser sa créance de salaire. Cette obligation s'applique tant avant qu'après l'événement déclencheur du droit à l'indemnité (faillite, etc.). Le travailleur doit par exemple mettre son employeur en demeure de verser son salaire ou des sûretés, avec menace de donner son congé ( art. 337 et 337a CO ), ou suspendre l'exécution de son travail jusqu'au règlement de son dû. Si nécessaire, il devra ensuite faire valoir sa créance par la voie de la poursuite pour dettes ou du procès civil. Il ne doit pas forcément le faire sans délai. Mais il ne peut attendre des mois avant d'agir, et ce surtout dans le cas où le congé a été donné. 745 Toutes les circonstances doivent être prises en compte. 746 Après la faillite, le travailleur devra par exemple produire sa créance à temps, à savoir dans le mois qui suit la publication de la faillite ( art. 232 al. 2 ch. 2 LP ) et, le cas échéant, contester l'état de collocation dans les 20 jours qui suivent sa publication ( art. 250 al. 1 LP ). 747 L'obligation de diminuer le dommage à l'assurance s'applique tant avant qu'après la résiliation du rapport de travail. Elle sera jugée plus sévèrement après la résiliation. Avant la résiliation, la crainte d'être licencié en raison de revendications doit être prise en considération car elle est légitime. Après la résiliation, l'ex-employé ne saurait attendre de nombreux mois avant d'intenter des poursuites ou une action judiciaire.” 2.4. Nella presente fattispecie, dal contratto di lavoro sottoscritto tra le parti risulta che RI 1 – nata nel 1971, cittadina italiana a beneficio di un permesso di dimora tipo “B” - ha iniziato a lavorare in seno alla \_\_\_\_\_ (ora in liquidazione) in qualità di “ impiegata amministrativa alle dipendenze della società ” a decorrere dal 1° gennaio 2018. L'impiego era a tempo pieno, di durata indeterminata e prevedeva un salario lordo di fr. 6'000.- al mese per tredici mensilità, da versare entro il 5 del mese successivo (cfr. “contratto di lavoro” sub doc. “ 10. \_\_\_\_\_ ”). Dall'estratto del Registro di commercio emerge che la

\_\_\_\_\_ (ora in liquidazione), era attiva in particolare “ nel commercio, consulenza, progettazione, direzione lavori ed esecuzione di ogni genere di opere nel campo dell’edilizia ”. Costituta nel 2013, dal dicembre 2014 la società aveva quale socia la \_\_\_\_\_ (cfr. estratto del Registro di commercio reperibile al sito internet [www.zefix.ch](http://www.zefix.ch) ). Dall’agosto del 2017, la ricorrente ne è stata gerente con diritto di firma individuale, nonché unica socia dal marzo 2018. A marzo 2020, in qualità di unico socio della Sagl ed in luogo dell’insorgente è subentrato \_\_\_\_\_. La gerenza è, poi, passata dall’assicurata a \_\_\_\_\_ nel gennaio 2021. La società è stata sciolta in seguito al fallimento pronunciato con decisione della Pretura del Distretto di \_\_\_\_\_ del 20 settembre 2023 a far tempo dal

## **E. 21**

settembre 2023 alle ore 10:00 (cfr. [www.zefix.ch](http://www.zefix.ch) ). Il rapporto di lavoro tra la società e la ricorrente è giunto al termine alla fine di gennaio 2022, e meglio come risulta dalla “notifica di licenziamento” in atti, intimata alla ricorrente dalla Sagl il 19 novembre 2021 per il 31 gennaio 2022 (cfr. sub doc. “10. \_\_\_\_\_”). A quel momento, come visto, gerente della società era \_\_\_\_\_ (cfr. [www.zefix.ch](http://www.zefix.ch)). Dalla documentazione in atti, ed innanzitutto dalla domanda di indennità per insolvenza presentata da RI 1 il 5 ottobre 2023, emerge che la medesima ha postulato l’erogazione delle prestazioni LADI in relazione al mancato pagamento degli stipendi per i mesi da ottobre 2021 a gennaio 2022, compresi, per fr. 7'138.40 al mese (di cui fr. 6'000.- a valere quale salario soggetto all’AVS; fr. 500.00 di quota parte della tredicesima e fr. 638.40 di “parte delle vacanze”), per totali fr. 28'553.60 (cfr. doc. 400-401). Dai dettagli degli accrediti sul conto privato della ricorrente presso \_\_\_\_\_, emerge a RI 1 il salario veniva corrisposto dalla \_\_\_\_\_ irregolarmente (tanto per ammontare, quanto per cadenza) sin dal 2019, come emerge dai versamenti in suo favore, aventi quale causale “acconti salari” (cfr. doc. 432-456). Dagli atti risulta, poi, che in relazione al mancato pagamento degli stipendi di ottobre, novembre e dicembre 2021, oltre al saldo dei mesi precedenti, pari a fr. 437.30, in data 19/20 gennaio 2022 la ricorrente – che quel giorno si era vista versare dalla Sagl fr. 8'500.- a valere quale “acconto salari”, di tutta evidenza riferiti ai salari impagati relativi a periodi ben precedenti rispetto a quelli che concernono la presente vertenza (cfr. doc. 456) - ha sollecitato la \_\_\_\_\_ cui ha chiesto di provvedere al “ pagamento di complessivi CHF 17'462.75 entro il termine di 10 giorni ” (cfr. doc. 421). Con “sollecito di pagamento ” del 25 marzo 2022: - rimasti scoperti gli stipendi degli ultimi quattro mesi oltre all’arretrato già indicato, - a quasi due mesi dalla fine del rapporto di lavoro, - ad oltre due mesi dall’ultimo versamento ricevuto dalla società, - dopo che con scritto di data 4 febbraio 2022 la datrice aveva comunicato “ che sarà nostra premura provvedere al pagamento dei salari arretrati entro il 20 marzo ” (cfr. doc. 367) senza poi aver provveduto a corrispondere all’ex dipendente alcunché, RI 1 ha fatto “ notare ” alla ex datrice di lavoro “ che a tutt’oggi non mi è ancora stato pagato il saldo dei salari corrispondente a CHF 23'479.80 ”. “ Trattandosi di pagamenti contrattualmente scaduti ”, l’insorgente ha poi indicato “ vi preghiamo di provvedere al pagamento della somma sollecitata entro il termine di 10 giorni ” (cfr. doc. 422). La ricorrente ha poi sollecitato, senza esito né riscontro alcuno, alla \_\_\_\_\_ il versamento dei salari anche il 19 aprile 2022 (cfr. doc. 424) ed il 20 maggio 2022 (cfr. doc. 426). Il 4 luglio 2022, RI 1, ha infine assegnato alla società un termine di 20 anziché di 10 giorni per provvedere al pagamento dei salari rimasti impagati (cfr. doc. 427) ed ha ricevuto, una settimana più tardi, la seguente risposta: “ (...) facciamo seguito al suo sollecito di pagamento del 4 luglio per confermarle che, come già anticipato verbalmente, pensiamo di

riuscire a pagare il dovuto entro la fine di agosto. Speravamo che si bloccassero, come era in previsione, alcuni lavori permettendoci di sistemare la posizione come vi avevamo già comunicato. Ci scusiamo nuovamente per il ritardo e la preghiamo di voler attendere ancora un po' prima di intraprendere azioni legali in modo da permetterci di sistemare il tutto senza l'aggravio di ulteriori spese" (cfr. doc. 373). Nessun successivo pagamento da parte della società, rispettivamente sollecito o altro intervento della ricorrente figura agli atti sino a fine gennaio 2023, quando RI 1 ha fatto spiccare nei confronti della ex datrice di lavoro un precetto esecutivo per fr. 26'437.30 a valere quale " CHF 26'000 stipendi impagati (lordi, compresi 13° pro rata) da ottobre 2021 a gennaio 2022 + saldo precedente di CHF 437.30" (cfr. doc. 428), contro cui la debitrice ha fatto opposizione totale in data 31 marzo 2023 (cfr. doc. 429). Con sentenza dell'11 luglio 2023, la Pretura del Distretto di \_\_\_\_\_ ha rigettato l'opposizione al precetto esecutivo per fr. 26'000.- (cfr. doc. 376-382). Il 16 novembre 2023, RI 1, rappresentata in quel frangente da \_\_\_\_\_, ha insinuato il proprio credito nel fallimento della \_\_\_\_\_, per totali fr. 28'9990.90 (cfr. doc. 414-415). Il

### **E. 23**

novembre 2023, la ricorrente ha ceduto il proprio credito alla Cassa (cfr. doc. 411) che, con decisione del 30 novembre 2023, ha respinto la sua domanda di indennità per insolvenza sulla base, in particolare, delle seguenti argomentazioni: " 3. Lei comunica di aver lavorato presso la società \_\_\_\_\_ per il periodo 01.01.2018 – 31.01.2022 e di aver percepito il salario unicamente fino al 30.09.2021. Il rapporto di lavoro è terminato in data 31 gennaio 2022. In seguito ha sollecitato tramite lettere il versamento degli stipendi arretrati. In data 27 gennaio 2023 per il tramite di \_\_\_\_\_ ha avviato la domanda d'esecuzione facendo spiccare un precetto esecutivo il 31 gennaio 2023. In considerazione del fatto che ha terminato il rapporto di lavoro a gennaio 2022 e che unicamente a gennaio 2023 è stato intimato il precetto esecutivo, la Cassa ritiene che non abbia ottemperato i suoi obblighi di ridurre il danno previsto dall'art. 55 LADI e pertanto la sua domanda d'indennità per insolvenza deve essere respinta" (cfr. doc. 395-397). Con opposizione del 16 gennaio 2024, la ricorrente, allora patrocinata dallo Studio legale e notarile \_\_\_\_\_, si è opposta al provvedimento reso nei suoi confronti, facendo valere di avere " sollecitando il pagamento degli stipendi arretrati, agendo nei confronti del datore di lavoro già durante l'esistenza del contratto di lavoro, prima verbalmente poi per iscritto con l'intimazione di termini di pagamento, nonché sollecitando il pagamento anche posteriormente alla fine del contratto di impiego fino ad avviare una procedura esecutiva nei confronti della società " ottemperato al suo obbligo di ridurre il danno, contrariamente a quanto ritenuto dalla Cassa (cfr. doc. 354-358). Con decisione su reclamo del 29 marzo 2024, la Cassa ha respinto l'opposizione presentata da RI 1 e confermato il proprio precedente provvedimento (cfr. supra consid. 1.1.). Per completezza, giova rilevare che dagli atti emerge che nei confronti della ricorrente è pendente presso il Ministero Pubblico (in seguito: MP) del Canton Ticino un procedimento che vede RI 1 nelle vesti di imputata per i reati di truffa (art. 146 cpv. 1 CP), subordinatamente per ottenimento illecito di prestazioni di un'assicurazione sociale o dell'aiuto sociale (art. 148a cpv. 1 CP). Ciò, come risulta dei verbali di interrogatorio dell'imputata innanzi al PP titolare dell'inchiesta " in relazione all'annuncio di infortunio e malattia rivolti, rispettivamente, a \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_, nel corso del 2018 e 2019 " (cfr. doc. 276 e 303). Agli atti è, poi, presente, il rapporto di esecuzione "( rapporto di ricostruzione finanziaria) " dell'8 luglio 2022, della Polizia Cantonale Giudiziaria SREF, dal quale, in relazione alla \_\_\_\_\_ emerge quanto segue: " (...) dal 01.01.2018 al

21.12.2021, la società \_\_\_\_\_ non ha mai ricevuto accrediti sui conti bancari ad essa intestati da parte di clienti, ad eccezione dei quattro incassi della \_\_\_\_\_ (...) e del rimborso ottenuto dall'assicurazione \_\_\_\_\_ (...) relativo alla perdita di guadagno a seguito del fallimento di due società clienti (...). I principali accrediti ricevuti in favore della \_\_\_\_\_, nella misura del 90%, sono infatti da ricondurre a versamenti provenienti principalmente da conti correnti riconducibili a RI 1 e \_\_\_\_\_, inclusi incassi provenienti dalla \_\_\_\_\_ (...), da assicurazioni (...)" (cfr. doc. 225-226). Giova rilevare che in seno alla \_\_\_\_\_ (pure attiva nel settore edile/delle costruzioni), già socia della \_\_\_\_\_, dal giugno 2016, \_\_\_\_\_, marito della ricorrente, ricopriva la qualità di direttore, con diritto di firma individuale (cfr. [www.zefix.ch](http://www.zefix.ch)). La sede della SA è poi stata trasferita, a decorrere dal marzo 2017, allo stesso indirizzo di quella della \_\_\_\_\_. Nell'agosto 2017, \_\_\_\_\_ è poi diventato amministratore unico, con diritto di firma individuale, della \_\_\_\_\_ che a seguito del fallimento pronunciato con decisione della Pretura del Distretto di \_\_\_\_\_ del 26 gennaio 2022 è, poi, stata sciolta (cfr. [www.zefix.ch](http://www.zefix.ch)).

2.5. Chiamata a pronunciarsi in merito alla fattispecie, questa Corte ritiene che l'operato dell'amministrazione che ha negato alla 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). La giurisprudenza federale ha pure sottolineato che gli sforzi per recuperare il salario devono essere effettuati in modo 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 giova 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.). Nella presente fattispecie, dalla documentazione bancaria in atti, appare chiaro come da tempo RI 1 non percepisse puntualmente il salario da parte della \_\_\_\_\_, come dimostrano i numerosi "acconti" sugli stipendi accreditati in luogo di quanto effettivamente le spettava (cfr. supra consid. 2.4.). Al riguardo, questa Corte ricorda che la corresponsione di acconti non giustifica l'inattività del lavoratore nei confronti del datore di lavoro per recuperare gli stipendi dovuti, poiché in particolare ciò non impedisce comunque l'aumento dell'importo di salario scoperto (cfr. STF 8C\_85/2019 del 19 giugno 2019 consid. 4.3., citata al consid. 2.4.). In simili condizioni, il solo richiamo scritto in atti, trasmesso il 19/20 gennaio 2022 all'ex datrice di lavoro ancora in costanza del rapporto lavorativo, ma quando ormai si era già nel termine di disdetta a seguito del licenziamento intimato al ricorrente dalla società per il 31 gennaio 2022 non è sufficiente. È vero che in

data 19 gennaio 2022 la ricorrente ha ricevuto fr. 8'500.- dalla società (cfr. supra consid. 2.4.). È altrettanto vero, tuttavia, che in seguito ella non ha più ricevuto alcunché. Determinante, infatti, nel caso di specie, è il fatto che, terminato il rapporto di lavoro senza vedersi saldati gli stipendi degli ultimi quattro mesi, la ricorrente, dopo avere ricevuto lo scritto del 4 febbraio 2022 con il quale la \_\_\_\_\_ prospettava il pagamento dei salari arretrati entro il 20 marzo successivo, al quale nulla di concreto è evidentemente seguito, la ricorrente si è limitata ad intimare alla società solleciti scritti il 25 marzo 2022, il 19 aprile 2022 ed il 20 maggio 2022, senza ricevere alcun riscontro. La sola risposta pervenutale dalla società l'11 luglio 2022 al sollecito del 4 luglio 2022, ritenuto il cronico ritardo nel pagamento degli stipendi da parte della società, il fatto che già ad un precedente scritto (del 4 febbraio 2022), con il quale l'ex datore di lavoro prometteva il pronto pagamento di quanto dovutole la società non aveva ottemperato, la circostanza che ormai dalla fine del rapporto di lavoro erano trascorsi oltre cinque mesi senza versamento alcuno, non poteva suscitare alcun sentimento di sicurezza nella ricorrente circa un prossimo accredito di quanto le spettava. In ogni caso, rimasto lettera morta anche lo scritto dell'11 luglio 2022, al quale nessun pagamento ha fatto seguito, la ricorrente ha poi atteso ancora settembre, ottobre, novembre e dicembre 2022, nonché gennaio 2023, quindi ben cinque ulteriori mesi dal promesso termine di pagamento, per far spiccare un precetto esecutivo nei confronti della \_\_\_\_\_. In proposito giova rilevare che ai sensi della giurisprudenza federale 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). Siccome nel caso di specie il pagamento dei salari avveniva da tempo in modo irregolare/incompleto, questa Corte segnala, peraltro, che secondo l'art. 337a CO in caso d'insolvenza del datore di lavoro, il lavoratore può recedere immediatamente dal rapporto di lavoro, in quanto non gli sia prestata entro congruo termine una garanzia per le pretese derivanti da tale rapporto. Benché dal lavoratore non possa essere preteso che in virtù dell'obbligo di ridurre il danno proceda ai sensi dell'art. 337a CO (cfr. STFA C 264/04 del 20 luglio 2005 consid. 2.3.), tale facoltà può rivelarsi utile per il medesimo. Al riguardo in una sentenza C 364/01 del 12 aprile 2002 consid. 1.b) l'Alta Corte ha peraltro stabilito: " (...) Une absence de liquidités de l'employeur de longue durée peut justifier une demande de sûretés par le travailleur (art. 337a CO), si ce dernier peut craindre légitimement que son salaire ne lui soit pas versé conformément au contrat, cela à la différence d'un retard exceptionnel et de peu d'importance qui ne saurait compromettre la confiance du travailleur dans le respect par l'employeur de ses obligations (GABRIEL AUBERT, L'employeur insolvable, in: Journée 1992 du droit du travail et de la sécurité sociale, p. 110). Lorsqu'il apparaît, selon les circonstances, que l'employeur ne pourra ou ne voudra pas s'acquitter, sans un retard excessif, de ses obligations, il est normal que le salarié soit mis en mesure d'exiger des sûretés et de résilier son contrat avec effet immédiat si ces dernières ne lui sont pas fournies (AUBERT, loc. cit., p. 110)." (cfr. anche STFA C 367/01 del 12 aprile 2002 consid. 1.b).” Per quanto attiene alle assicurazioni verbali che la ricorrente fa valere di avere ricevuto dall'ex datrice di lavoro (cfr. supra consid. 1.2.), il TCA sottolinea che le medesime, in concreto peraltro solo pretese e non comprovate, non esimono in ogni caso il dipendente dall'esigere in modo determinato, tempestivo ed adeguato il pagamento dei propri crediti salariali e non sono quindi sufficienti al fine di prospettare il recupero dei crediti menzionati

(cfr. STF 8C\_916/2010 del 26 agosto 2011, pubblicata in SVR 2012 ALV Nr. 2 pag. 3; STCA 38.2015.31 del 27 luglio 2015 consid. 2.6.; STCA 38.2010.73 del 30 marzo 2011, consid. 2.7.). Con riferimento alla censura ricorsuale secondo cui “ Nemmeno in merito alle tempistiche adottate dalla ricorrente per l’avvio della procedura esecutiva è possibile rimproverarle alcunché poiché le stesse non hanno né provocato né aumentato il danno” (cfr. supra consid. 1.2.), questa Corte rammenta, inoltre, 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). Alla luce di tutto quanto precede, questo Tribunale ritiene, conformemente a quanto stabilito dalla Cassa, che la ricorrente 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 2012; 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 rivendicando l’integrale e puntuale versamento del salario in maniera più incisiva, prima, durante il rapporto di lavoro, successivamente limitandosi, da una parte, a solleciti scritti che non hanno sortito effetti concreti per sette mesi, attendendo, infine, oltre sei mesi dall’ultimo riscontro (ove quanto contestualmente promesso è rimasto lettera morta) da parte della ex datrice di lavoro (ed un anno dal termine del rapporto di lavoro) per avviare una procedura esecutiva. La decisione su opposizione del 9 marzo 2024 deve, quindi, 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 38.2023.57 del 15 gennaio 2024 consid. 2.15.; 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.