

TI_GERICHTE 38.2024.36 vom 13. Februar 2024

TI Tribunale d'appello, 2024-02-13, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2024.36_d20240213

FR: TI_GERICHTE 38.2024.36 du 13 février 2024

IT: TI_GERICHTE 38.2024.36 del 13 febbraio 2024

Regeste

Atti rinviati a Cassa per accertare se per il periodo 6-14.01 l'assicurato poteva in buona fede aspettarsi che gli venissero attribuite da parte del DL delle mansioni. Dal 15 gennaio, invece, rapporto di lavoro interrotto senza promesse di fornire lavoro. Nessun diritto a indennità per insolvenza

Erwägungen

E. 2

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

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

E. 2.2

Aus dem Gesagten ergibt sich, dass der Beschwerdeführer in der Tat am 1. März 1999 effektiv seine letzten Arbeitsleistungen erbracht hat. Er verlangt somit die Auszahlung von Insolvenzenschädigung für eine Zeitspanne, während welcher er keine Arbeit verrichtet hat. Rechtsprechungsgemäss besteht aber kein Anspruch auf eine solche Entschädigung, da diese nur den Lohnanspruch für tatsächlich geleistete Arbeit abdeckt (BGE 125 V 494 Erw. 3b, 121 V 379 Erw. 2a; Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Basel, Genf und München 1998, Nr. 492 ff., 495 in fine). Dabei ist nicht entscheidend, ob das Arbeitsverhältnis rechtlich weiter bestanden hat (BGE 121 V 381 Erw. 3c, 119 V 157 Erw. 2a). Deshalb braucht nicht geprüft zu werden, ob und gegebenenfalls ab welchem Datum die Anstellung des Versicherten als aufgelöst zu betrachten ist. Hinzu kommt, dass dem Beschwerdeführer, nachdem er in der hier streitigen Zeitspanne nicht gearbeitet hat, hiefür auch keine Lohnforderung zusteht. Solche Sachverhalte werden nicht durch die Insolvenzenschädigung gedeckt, setzt doch diese Leistungsart eine Lohnforderung des Versicherten gegenüber dem zahlungsunfähigen Arbeitgeber voraus (BGE 125 V 497 Erw. 4b). Der Gesetzgeber beabsichtigte mit der Insolvenzenschädigung keinen Rechtsschutz zu schaffen, der sich auf andere als Lohnforderungen erstrecken würde. Davon abzuweichen besteht kein Anlass (BGE 125 V 497 Erw. 3b in fine). Ob dem Beschwerdeführer statt der Insolvenz- allenfalls Arbeitslosenentschädigung zustände, ist im vorliegenden Verfahren nicht zu prüfen. (...)." (cfr. STFA C 55/03 del 2 settembre 2003) In una sentenza C 214/04 del 15 aprile 2005, pubblicata in SVR 2005 ALV Nr. 10, l'Alta Corte ha avuto occasione di riassumere la sua giurisprudenza ed ha ricordato che l'indennità di insolvenza copre unicamente pretese salariali che si riferiscono a del lavoro prestato, e non pretese risultanti dalla disdetta anticipata (ingiustificata) del rapporto di lavoro. L'esistenza giuridica di un rapporto lavorativo non rappresenta di per sé un valido criterio per rispondere alla questione a sapere se sono fondate delle pretese per lavoro prestato. Determinante per distinguere il diritto alle indennità di insolvenza da quello alle indennità di disoccupazione, è sapere se la persona assicurata nel periodo in questione era collocabile e se ha osservato le prescrizioni di controllo. Se ciò è il caso, non vi è diritto alle indennità di insolvenza. Per quanto concerne la giurisprudenza cantonale, il TCA, in una sentenza 38.2006.80 del 7 febbraio 2007, massimata in RtiD II-2007 N. 37 pag. 152, si è espresso sul caso di un'assicurata che postulava il diritto alle indennità per insolvenza ed il cui licenziamento, dal Pretore, era stato ritenuto ordinario, con preavviso di un mese (non quindi immediato), mentre la Cassa aveva considerato che fosse stata licenziata in tronco. Questa Corte ha in quel caso stabilito che " sia nell'ipotesi in cui il datore di lavoro ha esplicitamente liberato l'assicurata dal suo obbligo di lavorare al momento in cui le ha intimato il licenziamento, sia nell'ipotesi in cui egli ha rifiutato l'offerta dell'assicurata di proseguire la sua attività fino al 31 gennaio 2006, secondo la giurisprudenza federale citata (...) e la Direttiva del SECO riprodotta al consid. 2.5, la ricorrente è idonea al collocamento (cfr. STFA del 28 gennaio 2002 nella causa A., C 164/01: "Sans emploi dès ce moment, il avait la disponibilité nécessaire pour être apte au placement selon l'art. 15 al. 1 LACI. Cela suffit pour exclure le droit à l'indemnité d'insolvabilité ."). Con sentenza 38.2013.71 del 26 marzo 2014 questa Corte ha parzialmente accolto il ricorso inoltrato contro una decisione su opposizione emessa dalla Cassa con la quale l'amministrazione aveva negato ad un'assicurata il diritto alle indennità

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

a tale lasso di tempo gli atti sono stati, pertanto, rinviati alla Cassa al fine di procedere a un complemento istruttorio, in particolare sentendo l'assicurata e l'allora amministratore unico della ditta datrice di lavoro, volto a determinare, da un lato, se l'assicurata nel periodo in questione potesse o meno in buona fede aspettarsi che le venissero attribuite da parte del datore di lavoro delle mansioni da espletare. Dall'altro, nell'ipotesi negativa, se l'inoltro della domanda di indennità per insolvenza risultasse abusivo oppure no. Qualora l'insorgente avesse potuto contare in buona fede sull'attribuzione di lavoro oppure, nel caso contrario, se la domanda di indennità per insolvenza non si fosse rivelata abusiva, l'assicurata avrebbe avuto diritto alle indennità per insolvenza per il periodo precedente alla disdetta del rapporto di impiego, sempre che gli ulteriori presupposti del diritto alle indennità per insolvenza risultassero adempiuti. Per il periodo a decorrere dalla disdetta del contratto di impiego, che peraltro non era avvenuta in tempo inopportuno, il diritto all'indennità per insolvenza andava negato, in quanto non avendo prestato alcuna attività lavorativa dopo il licenziamento, si era trovata in una situazione di disoccupazione di fatto. Giova rilevare come in quel caso l'amministrazione avesse interpellato la SECO, che aveva, da parte sua, "negato la possibilità che alla ricorrente fossero riconosciute le indennità" così motivando la propria posizione: "(...) È noto che il diritto alle indennità per insolvenza può essere aperto solamente a condizione che il lavoratore o la lavoratrice abbia effettivamente svolto un'attività lavorativa durante un certo periodo. Poiché nella fattispecie l'assicurata si è messa a disposizione del datore di lavoro, ma non ha svolto alcuna attività, occorre applicare l'art. 29 LADI. (...)", precisando, qualche settimana più tardi e nuovamente interpellata dalla Cassa, che: "(...) Convalidiamo il parere espresso nel nostro scritto dello scorso 24 luglio: nella fattispecie non occorre aprire un diritto alle indennità per insolvenza, bensì applicare l'art. 29 LADI. In effetti, da una parte, quantunque l'assicurata si sia messa a disposizione del datore di lavoro, essa non ha prestato alcuna attività lavorativa durante il congedo di maternità. Dall'altra parte, il silenzio del datore di lavoro alle ripetute chiamate dell'assicurata deve essere considerato come una conferma della mancanza d'interesse a farle svolgere qualsiasi attività. L'assicurata si trovava dunque in pratica in una situazione di disoccupazione di fatto. A proposito del "fatto che il datore di lavoro debba trattenere con promesse di lavoro un dipendente": si tratta di un elemento sostanziale in quanto a causa delle promesse del datore di lavoro, il dipendente rimane coinvolto nel rapporto di lavoro. Esso non può pertanto mettersi a disposizione del mercato del lavoro né soddisfare le prescrizioni di controllo. (...)" (cfr. consid. 2.6. della STCA 38.2014.55 del 4 marzo 2015). Infine, è utile ricordare che con STF 8C_276/2022 del 22 febbraio 2023, il TF ha confermato il giudizio reso da questa Corte con la STCA 38.2021.104 del 21 marzo 2022. Pronunciandosi sul caso di un'assicurata che, a seguito della chiusura del negozio in cui lavorava, era stata invitata dalla (ex) datrice di lavoro a iscriversi all'URC e quindi ha postulare il diritto alle indennità di disoccupazione ma aveva, invece, preteso quelle insolvenza, il TCA aveva stabilito che la perdita di lavoro lamentata da quella ricorrente non era imputabile alla mora del (ex) datore di lavoro e dunque non era equiparabile ad un lavoro fornito, e meglio come segue: "(...)"

E. 2.5

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

E. 2.6

Chiamata a pronunciarsi, questa Corte ritiene che l'operato della Cassa meriti tutela. Considerato, in particolare, che conformemente alla giurisprudenza succitata (cfr. supra consid. 2.2.), la questione a sapere se il contratto di lavoro fosse, o meno, ancora in essere non è determinante per decidere sul diritto, o meno, all'erogazione delle prestazioni LADI, nella fattispecie si rileva che RI 1, quantomeno successivamente al 9 novembre 2020 – allorquando, dopo aver prestato l'ultimo giorno di lavoro il 30 ottobre 2020, ha ricevuto la mail dalla società che la informava dell'immediata chiusura dello shop - era effettivamente senza lavoro. A quel momento le è, infatti, stato inequivocabilmente reso noto che il negozio presso il quale lavorava cessava l'attività e che l'ex datrice di lavoro l'aveva invitata – oltre che a riconsegnare le chiavi e diffidarla dall'accedere ai locali dove lavorava -, come fatto con gli altri (ex) dipendenti, ad iscriversi all'URC al fine di ottenere le indennità di disoccupazione. La società ha, inoltre, successivamente precisato che la raccomandazione di rivolgersi all'URC e di richiedere l'erogazione delle indennità di disoccupazione valeva sia per gli (ex) dipendenti il cui contratto di lavoro era stato rescisso in forma scritta, che per gli altri (cfr. supra consid. 2.5., e doc. 104 “Heute habe ich auch mit frau Dreher vom RAV telefoniert, um mich zu informieren, wie eure Lage ist. Sie meinte, dass nicht nur jene MA, welche eine Kündigung erhalten haben, sondern auch die anderen, wie einige von euch, sich bei ihnen melden sollen.”), tra i quali figura la qui insorgente. Era, quindi, chiaro che l'ex datrice di lavoro non avrebbe richiesto a RI 1 nessun'altra prestazione lavorativa. Circa l'affermazione ricorsuale secondo cui “Non si può inoltre ignorare il fatto che la ricorrente al momento dei fatti si trovava in gravidanza. E proprio a causa di complicazioni della gravidanza si è ritrovata inabile al lavoro al 100% (...) tra il 7.12.20 e il 21.12.20 (cfr. Doc. 7). Anche sotto questa ottica non è assolutamente realistico considerare la ricorrente come abile al collocamento per il periodo susseguente alla chiusura del negozio” (cfr. supra consid., 1.2. e doc. I), giova precisare che l'Alta Corte ha già avuto modo di stabilire che una donna prossima al parto (ricordato, peraltro, che in concreto il termine della gravidanza era previsto oltre la metà di maggio dell'anno successivo) non può essere ritenuta inidonea al collocamento (cfr. STF 8C_435/2019 dell'11 febbraio 2020 consid. 5.2.) Ne consegue, che la ricorrente - che dagli atti non risulta abbia, peraltro, mai presentato una domanda di indennità di disoccupazione presso il Cantone di domicilio, né che tale erogazione le sia stata formalmente negata - quantomeno dal 10 novembre 2020 andava ritenuta idonea al collocamento ai sensi dell'art. 15 LADI. Nel presente caso, non trova, inoltre, applicazione il principio secondo l'assicurato ha in linea di principio diritto alle indennità per insolvenza qualora non abbia più potuto prestare il proprio lavoro unicamente a causa del fatto che il datore di lavoro è in mora nell'accettazione dello stesso (art. 324 cpv. 1 CO; cfr. supra consid. 2.2.; STCA 38.2014.55 del 4 marzo 2015). In tal senso giova rilevare d'un lato, che la ricorrente ha atteso oltre un mese, e più specificatamente il 15 dicembre 2020 (allorquando era inabile al lavoro al 100%; cfr. supra consid. 2.5 e doc. 38), per comunicare all'ex datrice che rimaneva sempre disposta a fornire le prestazioni lavorative, al di là di quanto indicato nel certificato medico redatto il 7 dicembre 2020 (cfr. supra consid.).

E. 2.10

Considerato l'esito del ricorso, parzialmente accolto, la Cassa verserà all'insorgente, rappresentato dall'avv. RA 1, l'importo fr. 800 (IVA inclusa) a titolo d'indennità per ripetibili parziali.

E. 2.11

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 38.2023.40-41 del 2 ottobre 2023 consid. 2.15.; STCA 38.2023.23 del 19 giugno 2023 consid. 2.15.; STCA 38.2023.4 del 2 maggio 2023 consid. 2.17.). 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. 3

a) L'Autorité cantonale et de recours est de l'avis que ces principes ne sont pas applicables lorsque le congé donné par l'employeur est nul, parce qu'il a été signifié pendant une période de protection légale (art. 336c CO). Si le travailleur offre ses services à l'employeur, le contrat reste valable. L'autorité cantonale en déduit que les rapports de travail n'ont pris fin, en l'espèce, qu'au moment de l'ouverture de la faillite. Jusque-là, l'assurée n'était pas sans emploi et, partant, n'était pas non plus apte au placement. Elle avait donc droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité. La commission cantonale, pour l'essentiel, s'est ralliée à cette thèse. Elle ajoute que l'intimée avait des raisons de penser que l'actionnaire principal de G. SA (une société française) fournirait des fonds à sa filiale genevoise. Elle était donc fondée à considérer que la faillite de son employeur serait évitée et pouvait espérer demeurer au service de cet employeur, ce qui la rendait inapte au placement. b) Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement (art. 336c al. 1 let. c CO). Le congé donné pendant cette période est nul (art. 336c al. 2 CO) et les rapports de travail sont maintenus. Si l'employeur n'accepte pas que le travailleur reprenne son emploi, il se trouve en demeure (art. 324 CO) et reste tenu au paiement du salaire (WEBER, La protection des travailleurs contre les licenciements en temps inopportun, étude de l'art. 336c CO, thèse Lausanne 1992, p. 137). A la différence de l'art. 336c al. 2 CO, l'art. 337c al. 1 CO (relatif à la résiliation immédiate injustifiée du contrat de travail) fait naître une créance en dommages-intérêts; le contrat prend fin, en fait et en droit, et le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée indéterminée (ATF 120 II 245 consid. 3a). Mais, sous l'angle de l'aptitude au placement, la situation du travailleur congédié en temps inopportun, qui n'a plus à effectuer son travail, ne diffère pas vraiment de celle du travailleur sans emploi qui a été licencié avec effet immédiat et de manière injustifiée: dans les deux cas l'intéressé présente une disponibilité suffisante pour accepter un travail convenable et pour se soumettre aux prescriptions de contrôle. Contrairement à l'opinion des autorités cantonales de recours, il n'y a donc pas de raison d'opérer des distinctions entre ces deux situations du

point de vue du droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité. c) Le maintien, en droit, des rapports de travail n'est d'ailleurs pas non plus un critère déterminant pour juger du droit à l'indemnité de chômage (ATF 119 V 157 consid. 2a). Les prétentions visées par l'art. 29 LACI, pour lesquelles il peut exister des doutes (et qui correspondent aux prétentions de salaire ou à des indemnités au sens de l'art. 11 al. 3 LACI) concernent toutes les prétentions de l'assuré qui ont le caractère de salaires ou qui sont assimilables à un salaire; il s'agit, en particulier, de prétentions du travailleur en cas de résiliation du contrat de travail en temps inopportun, de licenciement immédiat injustifié et de résiliation immédiate justifiée par le travailleur (MUNOZ, loc.cit. pp. 91-128; SAVIAUX, Les rapports de travail en cas de difficultés économiques de l'employeur et l'assurance-chômage, thèse Lausanne 1993, p. 264). d) C'est à tort, par ailleurs, que l'Autorité cantonale et de recours invoque à l'appui de sa solution l'arrêt 111 V 269. En effet, dans cette affaire, il s'agissait d'un travailleur qui ne pouvait plus fournir de travail en raison de la demeure de l'employeur. A la différence des circonstances de l'espèce, l'employeur n'avait pas donné le congé au travailleur. Il lui avait au contraire fourni l'assurance qu'il obtiendrait du travail à bref délai. Dans une telle situation, l'aptitude au placement de l'assuré devait être niée, ce qui, logiquement, avait justifié le versement de l'indemnité en cas d'insolvabilité après la faillite de l'employeur.

E. 3.7

pag. 20; 126 V 390 consid. 6a pag. 392; 122 II 446 consid. 4a pag. 451, con riferimenti di giurisprudenza e dottrina). 4. A motivazione della decisione di riconoscere alla qui opponente il diritto all'uguaglianza nell'illegalità, il primo giudice ha rilevato il fatto, incontestato, che cinque altri assicurati avevano frequentato, a spese dell'assicurazione contro la disoccupazione, il medesimo corso seguito dall'interessata. Alla luce di quanto precede, ciò non basta tuttavia ancora per poter beneficiare del diritto in questione. In effetti, come già è stato ricordato al precedente considerando, la circostanza che la legge non sia stata applicata o non sia stata applicata correttamente in un singolo caso o in pochi singoli casi - circostanza questa comunque contestata dall'amministrazione ricorrente - non conferisce di massima all'interessato che si trova nella medesima situazione un diritto di essere anch'egli trattato diversamente da quanto previsto dalla legge. In simili condizioni, il giudizio cantonale, che riconosce un tale diritto a U. _____, non può essere tutelato. (...)” Su questo tema cfr. pure; DTF 139 II 49; DTF 136 I 65; DTF 134 V 34; STF 9C_648/2019 del 16 dicembre 2019 consid. 5.3. STF 8C_348/2017 del 5 luglio 2017; STF 9C_561/2016 del 27 marzo 2017; STF 9C_530/2015 del 28 settembre 2015; STF 9C_648/2014 del 3 marzo 2015; STF C 44/00 del 31 luglio 2003; STF K 133/01 del 20 gennaio 2003; STCA 38.2017.84 del 20 febbraio 2018 consid. 2.6. Alla luce di quanto appena esposto, posto come in ogni caso non è dato di sapere se la situazione del ricorrente sia effettivamente paragonabile a quella di altri beneficiari delle indennità per insolvenza, questa Corte rileva ed, ad ogni modo, non risulta che la Cassa abbia instaurato una prassi contraria alla legge, ragion per cui l'assicurato, non può pretendere, indipendentemente da quello che sarà l'esito degli accertamenti della Cassa, rispettivamente ed ogni caso per il periodo dal 15 gennaio 2023 compreso, il versamento delle prestazioni eventualmente erroneamente riconosciute ad altri/altre. 2.9. La decisione su opposizione del 28 maggio 2024 merita, quindi conferma per il periodo dal 15 gennaio 2023, compreso, mentre è annullata e gli atti sono rinviati alla Cassa affinché proceda ai sensi di quanto suindicato (cfr. supra consid. 2.7.) per il breve lasso temporale dal 6 al 14 gennaio 2023.

E. 4

En l'espèce, l'assurée a été licenciée le 6 octobre 1993. A partir de cette date, elle a été effectivement sans travail, après avoir mis vainement son employeur en demeure d'accepter ses services. Dès le mois de novembre 1993, elle a entrepris des recherches en vue de trouver un nouvel emploi, puis elle s'est annoncée à l'assurance-chômage le 15 janvier 1994, date à partir de laquelle elle a fait contrôler son chômage. On doit ainsi admettre que durant les trois derniers mois qui ont précédé l'ouverture de la faillite de l'employeur (2 février 1994), elle était apte au placement selon l'art. 15 al. 1 LACI. C'est donc à tort que les premiers juges lui ont reconnu le droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité pour cette période. Le recours de droit administratif est bien fondé. Mais il faut, bien entendu, réserver le droit de l'assurée à l'indemnité de chômage, à partir du moment où toutes les conditions de ce droit ont été remplies." Come risulta dalla sentenza dell'Alta Corte appena richiamata, la prestazione del lavoro contemplata come condizione essenziale per l'applicazione degli art. 51 segg. LADI non riflette esattamente la giurisprudenza resa in tale ambito. In effetti è assimilato a tale situazione il caso del lavoratore che non ha fornito alcun lavoro in ragione della mora del datore di lavoro ai sensi dell'art. 324 CO (cfr. STFA C 164/01 del 28 gennaio 2002; STFA C 143/01 del 23 novembre 2001). Giusta l'art. 324 CO se il datore di lavoro impedisce per sua colpa la prestazione del lavoro o è altrimenti in mora nell'accettazione del lavoro, egli rimane tenuto al pagamento del salario, senza che il lavoratore debba prestare ulteriormente il suo lavoro. Decisivo per la mora del datore di lavoro è il fatto che il lavoratore abbia chiaramente offerto i propri servizi (cfr. DTF 135 III 349 consid. 4.2.; STF 4C.189/2005 del 17 novembre 2005 consid. 3.3.; DTF 115 V 437 consid. 5a; 6a-b). Con sentenza pubblicata in DTF 111 V 269 la nostra Massima Istanza ha stabilito che un assicurato ancora al beneficio di un contratto di lavoro non disdetto prima del fallimento del datore di lavoro, che non poteva prestare l'opera a causa della mora del datore stesso, aveva diritto alle indennità per insolvenza per il periodo dal 7 gennaio al 1° febbraio 1984, data in cui è stato pronunciato il fallimento. In effetti, contrariamente alla Corte cantonale che aveva negato il diritto alle indennità per insolvenza osservando che l'assicurato poteva riconoscere che il datore di lavoro in mora non lo voleva palesemente più occupare, il TFA ha rilevato che dalle dichiarazioni dell'assicurato rimaste incontestate risultava invece che egli, lunedì 9 gennaio 1984, era stato trattenuto dal datore di lavoro con la promessa di assegnazione di lavoro e il fallimento era comunque intervenuto già il 1° febbraio 1984. Con giudizio C 49/05 del 16 agosto 2005 il Tribunale federale ha poi evidenziato che qualora la mora del datore di lavoro duri nel tempo e il lavoratore possa in buona fede non più contare su un'assegnazione di lavoro, ci si può chiedere se l'inoltro di una domanda di indennità per insolvenza da quel momento vada o meno considerato abusivo ai sensi dell'art. 2 cpv. 2 CC (cfr. consid. 4.4: " Dauert der Annahmeverzug an, und kann der Arbeitnehmer in guten Treuen nicht mehr mit einer Arbeitszuweisung rechnen, kann man sich fragen, ob das Geltendmachen von Insolvenzenschädigung ab jenem Zeitpunkt als rechtsmissbräuchlich im Sinne von Art. 2 Abs. 2 ZGB zu betrachten ist. In BGE 111 V 271 Erw. 3 hat das Eidgenössische Versicherungsgericht einen knappen Monat nicht als rechtsmissbräuchliche Geltendmachung des Anspruchs auf Insolvenzenschädigung betrachtet ."). L'Alta Corte, al riguardo, ha ricordato che nella DTF 111 V 269, visto che si trattava di un mese scarso, il fatto di avere fatto valere una pretesa di indennità per insolvenza non è stato considerato abusivo. Inoltre il Tribunale federale ha deciso che nel caso di specie sottopostogli concernente un lavoratore di una SA fallita il 26 novembre 2002 la domanda di indennità per insolvenza inoltrata il 28 novembre 2002 non era abusiva, oltre che per i mesi di settembre e ottobre 2002 fino all'8 novembre 2002

riconosciuti dalla Cassa, anche per il lasso di tempo 9-26 novembre 2002. Soltanto al più tardi a fine ottobre 2002, ossia meno di un mese prima del fallimento è, infatti, risultato chiaro a tutti i dipendenti della SA che la situazione economica di quest'ultima era senza speranza e che quindi non avrebbero più potuto lavorare (a quel momento tutti avevano ricevuto la lettera di disdetta). In proposito cfr. pure STFA C 217/04 del 15 aprile 2005 afferente al medesimo datore di lavoro della STFA C 49/05 del 16 agosto 2005. In una sentenza pubblicata in DTF 125 V 492 l'Alta Corte ha ribadito che: "(...) Ainsi que cela ressort de l'arrêt précité (ATF 121 V 379 consid. 2b), le critère de distinction qu'il faut poser en la matière réside dans la délimitation entre indemnité pour insolvabilité et indemnité de chômage. Si, durant la période en cause, l'assuré était apte au placement (art. 15 al. 1 LACI) et s'il pouvait se soumettre aux prescriptions de contrôle de l'administration (art. 17 LACI), il n'a pas droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité. Il en va ainsi de l'assuré qui a été licencié avec effet immédiat et sans juste motifs (art. 337c CO) ou de celui qui a été congédié en temps inopportun (art. 336c CO). Dans ces cas, l'assuré présente une disponibilité suffisante pour accepter un travail convenable et pour se soumettre aux prescriptions de contrôle du chômage. Le maintien, en droit, d'un contrat de travail n'apparaît donc pas comme un critère essentiel dès lors que, dans le premier cas, le contrat a pris fin en fait et en droit, alors que, dans le second, les rapports de travail sont maintenus. A la différence, par exemple, de la situation découlant de la demeure de l'employeur exposée plus haut, il s'avère ici que la signification d'un congé est déterminante." (pag. 495). In una successiva sentenza C 164/01 del 28 gennaio 2002 l'Alta Corte è stata chiamata a pronunciarsi sul diritto alle indennità di insolvenza di un assicurato durante il periodo da quando è stato liberato dai suoi obblighi contrattuali fino alla scadenza del termine regolare di disdetta (in casu: dal 24 al 30 luglio 1998). Il TF ha confermato la decisione con la quale l'amministrazione ha riconosciuto all'assicurato il diritto alle indennità di insolvenza solo fino al 23 luglio 1998 ultimo giorno in cui egli aveva effettivamente lavorato. In quel caso il TF si è così espresso: "(...) 2.- a) Les dispositions des art. 51 ss LACI ont introduit une assurance perte de gain en cas d'insolvabilité de l'employeur, destinée à combler une lacune dans le système de protection sociale. Pour le législateur, le privilège conféré par la LP aux créances de salaire (art. 219 LP) ne donnait en effet pas une garantie suffisante au travailleur, si bien qu'il était nécessaire de lui assurer la protection par le droit public, à tout le moins pendant une période limitée et déterminée. Il s'est donc agi de protéger les créances de salaire du travailleur pour lui assurer les moyens d'existence et éviter que des pertes ne le touchent durement dans son existence (Message du Conseil fédéral concernant une nouvelle loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 2 juillet 1980, FF 1980 III 532 s.; Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in : Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bâle, Genève et Munich 1998, n° 492). b) Par "créances de salaire" au sens de l'art. 52 LACI, on entend d'abord le salaire déterminant selon l'art. 5 al. 2 LAVS, auquel s'ajoutent les allocations (Nussbaumer, op. cit., n° 519). Par cette référence à la LAVS se trouve ainsi délimité le cercle des bénéficiaires de cette protection. Il reste que ces dispositions en matière d'assurance sociale reposent en premier lieu sur le droit du contrat de travail en ce qui concerne notamment les éléments contractuels, les obligations réciproques des parties et les dispositions impératives dont il y a lieu ensuite de tirer des conséquences juridiques en matière d'affiliation ou de prestations (Meyer-Blaser, Résiliation abusive du contrat de travail, nouvelles règles du Code des obligations en la matière et incidences de ces dernières dans le domaine de l'assurance sociale, en particulier sur le maintien de la couverture d'assurance et le droit aux prestations, in : Droit du travail et

droit des assurances sociales, Questions choisies, Colloque de Lausanne [IRAL] 1994, p. 177). Contrat synallagmatique, le contrat de travail impose principalement le versement d'un salaire au regard de l'engagement de fournir un travail régulier. La conséquence juridique, dans l'assurance-chômage, est que la créance de salaire est principalement liée à la fourniture d'un travail. Ainsi, selon la jurisprudence, l'indemnité en cas d'insolvabilité ne couvre que des créances de salaire qui portent sur un travail réellement fourni; elle ne peut être octroyée pour des prétentions en raison d'un congédiement immédiat et injustifié du travailleur, pour des indemnités de vacances qui n'ont pas été prises ou pour des prétentions émanant d'un travailleur, empêché de travailler pour cause de maladie et que son employeur n'a pas assuré (ATF 125 V 494 consid. 3b et les arrêts et références cités; Nussbaumer, op. cit., n° 519). Cette jurisprudence se fonde sur le texte même de la loi et sur l'intention clairement exprimée du législateur (Message du Conseil fédéral précité, p. 613; ATF 125 V 494 consid. 3b, 121 V 379 consid. 2a). c) La fourniture d'un travail, énoncée comme condition nécessaire en toutes hypothèses à l'application des art. 51 ss LACI, ne reflète cependant pas exactement la jurisprudence rendue en la matière. En effet, est assimilé à cette situation le cas où le travailleur n'a fourni aucun travail en raison de la demeure de l'employeur au sens de l'art. 324 al. 1 CO. Dans ce cas, tant que le contrat n'est pas résilié, le travailleur a une créance de salaire qui peut justifier, le cas échéant, l'octroi de l'indemnité en cas d'insolvabilité (ATF 111 V 269; SVR 1996 ALV no 59). Ainsi que cela ressort de la jurisprudence (ATF 125 V 493 consid. 3b, 121 V 379 consid. 2b), le critère de distinction qu'il faut poser en la matière réside dans la délimitation entre indemnité pour insolvabilité et indemnité de chômage. Si, durant la période en cause, l'assuré était apte au placement (art. 15 al. 1 LACI) et s'il pouvait se soumettre aux prescriptions de contrôle de l'administration (art. 17 LACI), il n'a pas droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité. Il en va ainsi de l'assuré qui a été licencié avec effet immédiat et sans justes motifs (art. 337c CO) ou de celui qui a été congédié en temps inopportun (art. 336c CO). Dans ces cas, l'assuré présente une disponibilité suffisante pour accepter un travail convenable et pour se soumettre aux prescriptions de contrôle du chômage. Le maintien, en droit, d'un contrat de travail n'apparaît donc pas comme un critère essentiel dès lors que, dans le premier cas, le contrat a pris fin en fait et en droit, alors que, dans le second, les rapports de travail sont maintenus. A la différence, par exemple, de la situation découlant de la demeure de l'employeur exposée plus haut, il s'avère ici que la signification d'un congé est déterminante. 3.- Il reste à déterminer les règles applicables lorsque le travailleur a été libéré de l'obligation de fournir un travail pendant le délai de résiliation du contrat. a) Sous réserve du respect du délai de résiliation légal ou contractuel, un contrat de travail de durée indéterminée peut en principe être librement résilié par l'une ou l'autre partie (art. 335 CO). La résiliation entraîne pour le travailleur la fin de l'obligation de travailler, en règle générale au terme du délai de congé, et pour l'employeur la fin de l'obligation de payer le salaire. Il arrive cependant que l'employeur libère immédiatement son employé de l'obligation de travailler. Dans ce cas, le travailleur n'a ni la possibilité, ni l'obligation de proposer sa prestation à l'employeur. Renonciation volontaire et inconditionnelle à la prestation du travailleur jusqu'à l'échéance des relations contractuelles, cette libération ne correspond ni à une demeure de l'employeur ni à un licenciement immédiat. Reste que le travailleur libéré de l'obligation de travailler jusqu'à la fin de son contrat doit se laisser imputer sur son salaire le revenu tiré d'un nouvel emploi, à moins que l'on puisse déduire des circonstances que les parties ont voulu exclure l'imputation (ATF 118 II 139). Sous l'angle de l'aptitude au placement, la situation du travailleur qui n'a plus à effectuer son travail ne diffère pas vraiment de celle du travailleur

sans emploi qui a été licencié avec effet immédiat et de manière injustifiée ou de celle du travailleur congédié en temps inopportun : dans tous ces cas, l'intéressé présente une disponibilité suffisante pour accepter un travail convenable et pour se soumettre aux prescriptions de contrôle. Cette situation ne peut, en revanche, être rapprochée du cas jugé en 1985 où l'employeur en demeure n'avait pas donné son congé au travailleur et lui avait promis de lui fournir du travail à bref délai (ATF 111 V 269). Certes, comme dans le cas du travailleur licencié en temps inopportun, le contrat de travail prend fin seulement à son terme contractuel. Mais, selon la jurisprudence, le maintien, en droit, d'un rapport de travail n'est pas un critère déterminant pour juger du droit à l'indemnité de chômage (ATF 119 V 157 consid. 2a). Dès lors, à la différence du cas jugé en 1999 où l'employé était empêché de travailler pour cause de maladie (ATF 125 V 492, en particulier 497 consid. 4b), le critère de l'aptitude au placement et de la disponibilité pour se soumettre aux contrôles joue, dans la situation du travailleur libéré de son obligation de fournir un travail pendant le délai de résiliation du contrat, un rôle essentiel pour délimiter l'indemnité de chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité (ATF 125 V 495 consid. 3b, 121 V 381 consid. 2b). En revanche, le critère du travail fourni - ou de l'absence d'une créance de salaire portant sur un travail réellement fourni - n'apparaît pas déterminant (cf. ATF 121 V 379 consid. 2a). N'est pas non plus décisif le fait que les prétentions de salaire ou d'indemnité pour résiliation anticipée des rapports de travail ne constituent pas une perte de travail à prendre en considération (art. 11 al. 3 LACI), puisque les prestations de l'assurance-chômage prévues par la loi doivent être versées en cas de doutes quant aux droits découlant du contrat de travail (art. 29 al. 1 et 2 LACI; ATF 121 V 379 consid. 2b). b) Dans le cas particulier, l'assuré a été licencié le 23 juillet 1998 pour la fin du mois et dispensé dès cette date de l'obligation de fournir un travail. Sans emploi dès ce moment, il avait la disponibilité nécessaire pour être apte au placement selon l'art. 15 al. 1 LACI. Cela suffit pour exclure le droit à l'indemnité d'insolvabilité. (...)" (cfr. STFA C 164/01 del 28 gennaio 2002; sottolineature del redattore) La nostra Massima Istanza, in una decisione C55/03 del 2 settembre 2003 (citata anche dalla Cassa; cfr. consid. 1.1.), si è confermata nella propria giurisprudenza e, nel caso di un assicurato che ha offerto al datore di lavoro la sua disponibilità a continuare l'attività solo dopo la regolazione delle sue pretese salariali pendenti, ha riconosciuto al ricorrente il diritto alle indennità per insolvenza solo fino all'ultimo giorno in cui ha effettivamente lavorato. In quel caso l'Alta Corte ha, in particolare, ribadito che: " (...)

E. 6

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

E. 7

Dans ces cas, l'assuré présente une disponibilité suffisante pour accepter un emploi et pour se soumettre aux prescriptions de contrôle (ATF 121 V 37 consid. 2b p. 379; arrêt du 19

avril 2002 [C 326/01] consid. 7.1). C'est alors l'indemnité de chômage (le cas échéant l'indemnité au sens de l'art.29 LACI) qui peut être versée. En principe, l'indemnité en cas d'insolvabilité ne couvre que les créances de salaire qui portent sur un travail réellement fourni (ATF 132 V 82 consid. 3.1 p. 84).

E. 8

Il existe deux exceptions à cela: en cas de demeure de l'employeur au sens de l'art. 324 CO – dans ce cas, l'assuré, qui reste à disposition de son employeur, n'est pas apte au placement (ATF 132 V 82 consid. 3.2 p. 85) – et en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, lorsque la prétention qu'il peut faire valoir est une créance de salaire et non en dommages-intérêts (cas typique: non-versement des indemnités journalières d'une assurance-couvrant la perte de gain prévue par la loi ou une convention [ATF 125 V 493]). Selon une directive administrative du SECO, qui déroge à la jurisprudence, ces créances en dommages-intérêts peuvent néanmoins faire l'objet d'un versement de l'indemnité en cas d'insolvabilité (SECO, Bulletin MT/AC 2004/1 –fiche 12/2). (pag. 428-429) Il medesimo autore in “ Assurance-chômage et service public de l'emploi ”, Ed. Schulthess 2019, rileva inoltre che: " (...) 755 L'indemnité en cas d'insolvabilité ne couvre que des créances de salaire qui portent sur un travail réellement fourni. 756 Cette prestation ne peut pas être octroyée pour des créances relatives à des périodes où l'assuré est pleinement disponible sur le marché du travail, c'est-à-dire lorsqu'il est libéré de l'obligation de rester à disposition de son employeur et donc disponible pour prendre un emploi (ou apte au placement). 757 Selon ce principe, l'indemnité en cas d'insolvabilité ne peut pas être accordée pour des créances en cas: de licenciement sans respect du délai de dédite; de licenciement immédiat sans juste motif; de licenciement en temps inopportun; de mise à pied avec libération de l'obligation de travailler. 758 Dans ces éventualité l'indemnité de chômage peut devoir être versée, le cas échéant en application de l'art. 29 LACI. 759 Le SECO permet aux caisses publiques de verser l'indemnité pour insolvabilité en cas de créance en dommages-intérêts suite à l'omission, de la part de l'employeur, de contracter une assurance perte de gain. (...)” (pag. 153-154). 2.6. Nella presente fattispecie, dall'incarto emerge che l'assicurato (nato nel 1963) ha iniziato la propria attività lavorativa in seno alla _____ il 1° novembre 2022. Il contratto è stato concluso il 24 ottobre 2022 per la durata determinata di 6 (sei) mesi, con termine al 30 aprile 2023. RI 1 è stato assunto in qualità di “segretario generale”, per uno stipendio lordo di totali fr. 150'000 per 6 mesi, pari a fr. 25'000 mensili lordi (cfr. doc. 261-263). Per quanto attiene alla _____ (ora in liquidazione) e in relazione a quanto utile ai fini della presente vertenza, giova rilevare che dal Registro di commercio emerge che si tratta di una società operante nel settore della gestione e dell'amministrazione patrimoniale, nonché nell'assistenza e consulenza in materia di investimenti finanziari (cfr. estratto del Registro di commercio: www.zefix.ch). Amministratore unico della _____ risulta essere _____. Con decisione della Pretura del Distretto di _____ del 10 luglio 2024 (data FUSC _____ settembre 2024) è stato dichiarato lo scioglimento della società e quindi ne è stata ordinata la liquidazione secondo le prescrizioni applicabili al fallimento (art. 731b cpv. 1bis cfr. 3 CO). Dal riscontro fornito dalla Pretura del Distretto di _____ alla Cassa il 9 agosto 2023 (cfr. supra consid. 2.6. ed all. 1 a doc. IX), non risultano, invece, esservi state procedure di fallimento nei confronti della _____. Nel caso di specie, il ricorrente ha presentato due domande d'indennità per insolvenza, e meglio: - la prima, datata 25 gennaio 2023, in relazione agli stipendi da dicembre 2022 ad aprile 2023, compresi, già indicando, a valere quale “ ultimo giorno di lavoro effettuato ” il 5 gennaio 2023 (cfr. doc. 251-252); - la

seconda, datata, invece, 7 novembre 2023, per gli stipendi dei mesi di dicembre 2022, gennaio e febbraio 2023, nuovamente indicando di aver prestato la propria attività lavorativa sino al 5 gennaio 2023 (cfr. doc. 177-178). Con riferimento alla prima domanda d'indennità per insolvenza presentata da RI 1, il TCA rileva che con decisione del 23 febbraio 2023 (cresciuta incontestata in giudicato) la Cassa ha respinto le pretese del ricorrente, ritenuto che, a quel momento, non erano dati " i presupposti dell'art. 51 cpv. 1 LADI" (cfr. doc. 248-249). In relazione alla mancata corresponsione del salario di dicembre 2022, RI 1 ha sollecitato a più riprese al _____, e meglio come segue: - e-mail : " Buongiorno _____, ti informo che dopo aver chiesto i giorni 3/01/23 e 4/01/23 il pagamento dei salari per i dipendenti della _____, oggi giorno 5/01/2023 il mio stipendio del mese di dicembre non è tutt'ora stato pagato. Sono ad oggi, 5/01/2023, 11 giorni di ritardo (dopo i 4 giorni di ritardo per il mese di novembre). Ti ringrazio di provvedere all'accredito del salario di dicembre 2022 e quello dei collaboratori affetti da questo ritardo" (cfr. doc. 239). - e-mail : " Buongiorno _____, ho verificato questa mattina e malgrado le mie ultime comunicazioni orali e scritte il mio salario di dicembre 2022 non è stato pagato. Ti informo quindi che fino al completo pagamento di quanto dovuto sospendo la mia attività lavorativa e non verrò in ufficio e non parteciperò alle riunioni previste a partire dal lunedì 9/01/23 a _____ e _____. Sono sorpreso da questa situazione per me imprevedibile e confido di ricevere oltre al pagamento una spiegazione per quanto sta accadendo" (cfr. doc. 239) - e-mail del 7 gennaio 2023 da parte di _____ ad RI 1: " Buongiorno RI 1, mi dispiace per il ritardo causato da una procedura, in corso. Tra qualche giorno la situazione sarà equilibrata. Mantieni il conteggio dei giorni di ritardo sui quali maturerà il tasso di interesse." (cfr. doc. 238-239) - : " Buongiorno _____, ad oggi non ho ancora ricevuto lo stipendio. Quando sarà pagato?" (cfr. doc. 238). - riscontro del medesimo giorno da parte di _____: " Buongiorno RI 1, ritengo fattibile il pagamento delle competenze di dicembre 2022, entro la settimana prossima. Per onestà, ritengo che non vi siano le condizioni per portare avanti il contratto di lavoro in vigore. La mia decisione è di annullare la richiesta di ottenimento della licenza di gestore patrimoniale ad _____." (cfr. doc. 237). - e-mail del 17 gennaio dal ricorrente all'AU della datrice di lavoro: " Buongiorno _____, ho preso conoscenza di quanto da te scritto e rispondo qui di seguito. Prendo atto che non intendi rinnovare il contratto di lavoro che attualmente mi lega alla società quando giungerà a scadenza. Il contratto in essere terminerà quindi automaticamente alla scadenza. Per il resto, sollecito nuovamente il pagamento del mio stipendio di dicembre 2022 – oltre interesse al 5% su base annua a far tempo dalla scadenza. Il mancato [ndr: pagamento] dello stipendio da parte della società datrice di lavoro è l'unica causa della sospensione della mia attività lavorativa; non appena pagato quanto dovutomi, mi recherò in ufficio a svolgere i compiti che mi saranno assegnati fino alla scadenza del contratto di lavoro a tempo determinato." (cfr. doc. 237) - raccomandata del 20 gennaio 2023 da RI 1 a " signor _____ " di tenore del tutto analogo alla mail del 17 gennaio 2023, e meglio: " (...) faccio riferimento ai nostri ultimi scritti via email e prendo atto che non intendi rinnovare il contratto di lavoro che attualmente mi lega alla società quando giungerà a scadenza. Il contratto in essere terminerà quindi automaticamente alla sua scadenza. Per il resto, sollecito nuovamente il pagamento del mio stipendio di dicembre 2022 – oltre interesse al 5% su base annua a far tempo dalla scadenza. Il mancato [ndr: pagamento] dello stipendio da parte della società datrice di lavoro è l'unica causa della sospensione della mia attività lavorativa; non appena pagato quanto dovutomi, mi recherò in ufficio a svolgere i compiti

che mi saranno assegnati fino alla scadenza del contratto di lavoro a tempo determinato.” (cfr. doc. 240). In data 25 gennaio 2023, il ricorrente, oltre a presentare la prima domanda di indennità per insolvenza, ha proceduto a far spiccare nei confronti della datrice di lavoro una domanda di esecuzione per fr. 50'000 oltre interessi dal 25 dicembre 2022 in relazione al mancato pagamento dei salari di dicembre 2022 e gennaio 2023 (cfr. doc. 242-243; 255-256). In data 27 marzo 2023 la _____ si è totalmente opposta al precetto esecutivo emesso nei suoi confronti (cfr. doc. 242-243). Con istanza del 2 giugno 2023, il ricorrente ha chiesto il rigetto provvisorio dell’opposizione (cfr. doc. 223-229). Nelle comunicazioni e-mail intercorse tra l’assicurato ed il Servizio disoccupazione (_____) successivamente alla decisione del 23 febbraio 2023 emessa dalla Cassa, emerge, in merito, quanto segue: - e-mail del 6 marzo 2023 di RI 1 al Servizio disoccupazione: " (...) ho ricevuto la sua decisione del 23.02.2023 (...) la società _____ non mi paga lo stipendio dal 01.12.2022 e non hanno pagato i contributi quale datore di lavoro. Le porte della ditta sono sigillate dalla polizia e l’amministratore unico è attualmente incarcerato alla Stampa. Ho fatto richiesta all’ufficio esecuzioni dei pagamenti per gli stipendi arretrati. Ho richiesto ai suoi uffici a poter beneficiare di indennità per insolvenza. (...) sono a chiederle quali alternative sono proposte per trattare questo caso (...)” (cfr. doc. 246-247); - riscontro del 7 marzo 2023: " (...) considerato che, per poter avere diritto all’insolvenza, dev’essere decretato il fallimento della società oppure lei o un altro creditore dovete arrivare alla richiesta di fallimento in Pretura e poi non anticipare le spese e che ha iniziato la procedura esecutiva tramite domanda d’esecuzione, le consiglio di chiedere informazioni all’Ufficio esecuzioni e fallimenti per capire a che punto è la situazione. Per quanto riguarda il diritto alla disoccupazione, vedo che lei ha aperto un termine quadro alla nostra Cassa, i miei colleghi dell’Ufficio di _____ potranno darle i ragguagli del caso. Le ricordo infatti che l’indennità per insolvenza copre i crediti unicamente per il periodo effettivamente lavorato, pertanto non subentrerà nel pagamento dei salari per l’intero periodo fino a scadenza del contratto a tempo determinato (...)” (cfr. doc. 246); - e-mail del 19 luglio 2023 dal ricorrente all’amministrazione: " (...) torno sull’argomento trattato ad inizio 2023 riguardo i salari non pagatimi della società _____. Avendo ottenuto le decisioni del tribunale che allego, avrei piacere a sapere se la mia pratica di richiesta di indennità per insolvenza può essere considerata. Nel caso contrario, mi potrebbe indirizzare sul da farsi.” (cfr. doc. 218); - riscontro dell’8 agosto 2023: " (...) Come scritto (...) per poter aver diritto all’insolvenza, dev’essere decretato il fallimento della società oppure lei o un altro creditore dovete arrivare alla richiesta di fallimento in Pretura e poi non anticipare le spese. La ditta non risulta fallita pertanto ho chiesto nuovamente in Pretura se vi sono eventuali procedura fallimentari in corso; non appena ho notizie le faccio sapere” (cfr. doc. 218); - risposta del ricorrente alla collaboratrice dell’amministrazione: " (...) posso già rispondere ai suoi quesiti. La ditta ad oggi non ha ancora procedure di fallimento in corso. Abbiamo convenuto con il mio avvocato e l’amministratore unico della _____ in presenza del Pretore che in assenza dei dovuti pagamenti chiederemo il fallimento della società dal 1/09/23” (cfr. doc. 214). Dal “ Verbale udienza di conciliazione ” del 10 luglio 2023, in atti, risulta che RI 1 aveva chiesto che _____ fosse condannata a pagargli “ la somma di CHF 14'942.55 lordi, riservata ogni usuale deduzione degli oneri sociali/oltre interessi al 5% a partire dal 26 febbraio 2023 a titolo di salario ”, “ la somma di CHF 103.30 oltre interesse al 5% a partire dal 26 gennaio 2023 per le spese esecutive sostenute da quest’ultimo ” e “ la somma di CHF 2'000.00 oltre interessi al 5% a partire dal 3 giugno 2023 per le spese legali sostenute ”. “

Dopo discussione ” le parti hanno in quel frangente convenuto quanto segue: - da una parte, l’AU di _____, _____, ha riconosciuto il credito vantato da RI 1, impegnandosi a pagargli il dovuto entro il 20 luglio 2023; - d’altra parte, le parti si sono date atto “di non aver più nulla a pretendere l’una dall’altra limitatamente alle pretese oggetto dell’istanza di conciliazione” (cfr. doc. 244-245). In data 8 agosto 2023, la Cassa ha chiesto alla Pretura del Distretto di _____ quanto a seguire: _____ ” (...) negli scorsi mesi vi avevamo già contattati per chiedervi se per la ditta sopraccitata [ndr: _____] era già stato chiesto il fallimento da parte di un creditore, fallimento poi revocato per il mancato anticipo delle spese. Ci era stato risposto da parte vostra in maniera negativa. Per poter procedere con la richiesta di prestazione d’insolvenza, rispettivamente per archiviare la pratica, torniamo a ripresentarvi la domanda già postavi a suo tempo, nel caso in cui ora la situazione della ditta fosse mutata. In considerazione del fatto che stiamo vagliando l’eventuale diritto sul base dell’art. 51 cpv. 1 lett. b LADI (il fallimento non viene dichiarato soltanto perché in seguito a manifesto indebitamento del datore di lavoro nessun creditore è disposto ad anticipare le spese), ci permettiamo nuovamente di disturbarvi per sapere se un altro creditore della ditta ha presentato alla vostra lodevole Pretura una richiesta di fallimento e se tale richiesta è stata eventualmente stralciata in quanto il creditore non ha anticipato le spese necessarie all’apertura del fallimento (...)” (cfr. doc. 221). Il giorno seguente, la Pretura del Distretto di _____, ha comunicato alla Cassa che “non risultano procedure di fallimento contro la società ” _____ (cfr. supra ed all.1 a doc IX). In data 6 novembre 2023 e con riferimento alle comunicazioni mail già intercorse tra il ricorrente ed una collaboratrice del Servizio disoccupazione, _____, pure ivi attivo, ha chiesto al ricorrente quanto segue: " (...) a gennaio 2023 aveva presentato una domanda di indennità per insolvenza. In data 23.02.2023 con decisione di Cassa le abbiamo comunicato che la richiesta era respinta per mancanza dei presupposti secondo l’art. 51 LADI. Con la presente le chiediamo aggiornamento in merito, ovvero se ha portato avanti la procedura esecutiva oppure se nel frattempo il datore di lavoro ha pagato gli stipendi arretrati” (cfr. doc. 213). Quello stesso giorno il ricorrente ha così risposto al proprio interlocutore: " (...) sono ad informarla di aver portato avanti la procedura esecutiva in assenza del pagamento degli stipendi arretrati da parte del datore di lavoro. Disponibile la documentazione a supporto nel caso la necessitasse.” (cfr. doc. 211). _____, di tutta risposta, ha indicato che “sarebbe l’ideale se può aggiornarci l’incarto con tale documentazione” (cfr. doc. 210). Documenti, questi, che il ricorrente avrebbe allegato alla sua mail del 7 novembre 2023, ore 06:48 (cfr. doc. 209). In particolare, dal “ verbale udienza di conciliazione del 14 settembre 2023 ” della Pretura di _____, emerge che l’opposizione interposta da _____ contro il precetto esecutivo è stata rigettata (“ dandosi il perdurare del contratto di lavoro come pure il diritto allo stipendio dell’istanze malgrado la sospensione della propria prestazione ”; cfr. doc. 206) limitatamente all’importo di fr. 44'795.80 oltre interessi al 5%, e meglio dal 26 dicembre 2022 su CHF 22'397.90 e dal 26 gennaio 2023 su CHF 22'397.90 (cfr. doc. 203-207). Dal verbale in questione emerge, tra gli altri, come “ non è dubbio, per parola del dipendente, che egli abbia fattivamente lavorato fino al 5 gennaio ” 2023 (cfr. doc. 205). Con mail del 7 novembre 2023, _____ ha comunicato RI 1 quanto segue: " (...) la informo che un terzo creditore è giunto alla richiesta di fallimento, senza anticipare le spese del fallimento. (Manifesto indebitamento secondo l’art. 51 LADI, presupposti di diritto). Se conferma che la situazione è rimasta invariata ci manca solo l’estratto conto da marzo 2023 ad oggi a complemento dell’incarto. Altrimenti chiediamo un aggiornamento della domanda di

indennità (allegata) prima di poter procedere al versamento delle indennità” (cfr. doc. 209). Con e-mail del 9 novembre 2023, dopo aver ricevuto da parte del ricorrente l’estratto conto del medesimo da novembre 2022 a febbraio 2023, indicante unicamente l’entrata salariale relativa al mese di novembre 2022, _____ ha comunicato ad RI 1 che “il pagamento delle indennità parte oggi” (cfr. doc. 153). A fronte dell’accredito così ricevuto, il ricorrente si è nuovamente rivolto al Servizio disoccupazione: “ (...) la contatto riguardo il pagamento dell’indennità per insolvenza per la quale ringrazio. Avrei diverse domande e non potendo raggiungerla telefonicamente la contatto via email. Nel documento ricevuto leggo che la _____ è domiciliata a _____. A me risulta aver lavorato in _____ a _____. Si tratta della stessa società? Riguardo il periodo di indennità per insolvenza leggo che il periodo considerato è dal 01.12.2022 al 05.1.2023. Il periodo per il quale ho fatto richiesta di indennità per insolvenza è dal 01.12.2022 al 25.02.2023. Mi potrebbe chiarire questa differenza?” (cfr. doc. 151). In tal senso, il TCA rileva che dal conteggio di data 9 novembre 2023 della Cassa emerge che ad RI 1 sono stati riconosciuti, per il periodo dal 1° dicembre 2022 al 5 gennaio 2023, fr. 14'341.95 lordi, pari a totali fr. 11'900.70 netti (cfr. doc. 121 e 136). Questo il riscontro ricevuto dal ricorrente: “ (...) le indennità per insolvenza sono corrisposte unicamente per i giorni effettivamente lavorati. Da sentenza della Pretura del 14.09.2023 è indicato che ha fornito la propria prestazione lavorativa fino a 05.01.2023.” (cfr. doc. 151), il quale, una settimana più tardi, ha comunicato quanto segue all’amministrazione: “ (...) la ringrazio per il chiarimento che non corrisponde, a mio modo di vedere, alla sentenza della pretura del 14 settembre 2023. Da quanto scaturito dalla decisione del 14 settembre 2023 della Pretura di _____ (pag. 3 – 1. Par. pag. 4), viene chiaramente indicato che il salario mi è dovuto per l’intero mese di gennaio 2023. A quel tempo ero concretamente alle dipendenze del datore di lavoro, che avevo sollecitato più volte a pagarmi il salario arretrato, ma dal quale non avevo ricevuto risposta e dunque avevo validamente rifiutato di prestare servizio, nell’attesa di una chiara presa di posizione del datore di lavoro, pervenuta solo a fine gennaio, quando avevo concretamente iniziato le ricerche di un impiego” (cfr. doc. 137). In data 30 gennaio 2024, l’avv. RA 1 ha trasmesso alla Cassa la documentazione relativa all’inc. _____ (e meglio inerente il rigetto provvisorio dell’opposizione interposta dalla _____ al precetto esecutivo fatto spiccare da RI 1), precisando quanto segue: “ (...) nello specifico a pagina 4 seg. – punti 8/9 dell’istanza di rigetto del 2 giugno 2023, si espone a comprova per quale ragione il salario sia dovuto al dipendente (almeno) per l’intero mese di gennaio 2023, come del resto sancito dalla citata decisione di rigetto provvisorio, nei confronti della quale non è stato peraltro presentata alcuna azione di disconoscimento di debito nei tempi prestabiliti (...)” (cfr. doc. 74). Con decisione del 13 febbraio 2024, la Cassa ha accolto la domanda di indennità per insolvenza presentata il 7 novembre 2023 da RI 1 nella misura “ massima di fr. 14'341.95 ” sulla base della seguente argomentazione: “ (...) rileviamo che ha fornito la prestazione lavorativa fino al 5 gennaio 2023 (sentenza _____). da quel momento lei era pertanto idoneo al collocamento (art. 15 LADI) e poteva di conseguenza sottoporsi alle prescrizioni di controllo (art. 17 LADI). In una tale situazione, sempre che fossero adempiuti gli altri presupposti, avrebbe avuto diritto alle indennità di disoccupazione (art. 29 LADI) e non a quelle per insolvenza.” (cfr. doc. 71-73). Con opposizione del 15 marzo 2024, RI 1, già rappresentato dall’avv. RA 1, ha impugnato la decisione resa dalla Cassa. In particolare, l’assicurato ha fatto valere che, nel suo caso, sarebbe applicabile l’eccezione prevista al marginale A5 della direttiva LADI II, che in concreto la datrice di lavoro non ha disdetto il rapporto di lavoro, “ ma che anzi, con le eloquenti email del 7.01.2023 e del 14.01.2023

(...) ha fornito al dipendente delle rassicurazioni in merito al proseguimento dello stesso”, di modo che, secondo la tesi dell’allora opponente, l’indennità per insolvenza gli sarebbe stata “ dovuta fino al 19.02.2023, “in quanto egli ha validamente esercitato il suo diritto di rifiutarsi di fornire la prestazioni lavorativa, e ciò in applicazione analogica dell’art. 82 CO (DTF 120 II 209). Se il lavoratore fa uso di questo suo diritto ” ha precisato, “ la sua pretesa al versamento del salario rimane valida ex art. 324 cpv. 1 CO (DTF 136 III 313 consid. 2.3.2.)”. La legale di RI 1 ha, poi, precisato che con la raccomandata del 20 gennaio 2023, il suo assistito “ ha ribadito la sua posizione” alla datrice di lavoro “ e preso atto del contenuto della mail pervenuta dal signor _____ il 16.01.2022 [recte: 14 gennaio 2023], in cui si diceva che, al suo scadere, il contratto di lavoro non sarebbe stato rinnovato (...), lasciando così intendere che fino a tale data l’attività sarebbe invece proseguita”. “ E’ stato solamente all’inizio di febbraio 2023 ”, indica il qui ricorrente, “ che le vicende giudiziarie della _____ e del signor _____ sono state rese pubbliche sulla stampa (...) e dunque a quel punto, per evitare di rimanere senza alcuna entrata, il dipendente ha presentato la prima domanda di indennità per insolvenza ed ha cominciato a valutare nuove offerte di lavoro ”. Solo ad inizio febbraio 2023, quindi, RI 1 fa valere di essersi “ reso conto che le rassicurazioni sul protrarsi del contratto di lavoro erano solo parole e che il contratto di lavoro era di fatto terminato ”. Alla luce di quanto precede, egli non si poteva quindi considerare disoccupato sino a quel momento. Infatti, ha preteso l’allora opponente, “ nel periodo seguente il 6.01.2023, quando la datrice di lavoro era in mora e non ha neppure disdetto il contratto, il dipendente era innegabilmente legato alla stessa e pertanto non era atto ad essere collocato presso un altro datore di lavoro. Il dipendente, che aveva un ruolo dirigenziale, aveva lasciato in sospeso i propri compiti ed una serie di scadenze che richiedevano di essere portate a termine, nonché rimandato appuntamenti importanti per assicurare il futuro dell’azienda ”. In particolare, RI 1 stava lavorando all’ottenimento da parte di _____ dell’autorizzazione FINMA ad operare come gestore patrimoniale. In aggiunta, la legale del qui ricorrente precisa che, al momento in cui ha emesso la propria decisione del 23 febbraio 2023, la Cassa non ha “ reso attento ” l’assicurato “ sul fatto che ” riteneva “l’attività lavorativa prestata solamente fino al 05.01.2023 e quindi che un’eventuale indennità per insolvenza era dovuta solamente sino a tale data, come neppure è stato suggerito a quest’ultimo di rivolgersi alla Cassa disoccupazione ”. “ In tale evenienza ”, precisa l’avv. RA 1, “ il dipendente sarebbe ancora stato nei termini quadro per presentare una domanda di indennità di disoccupazione per il periodo 06.01-19.02.2023, considerato che il diritto all’indennità decade se non è fatto valere entro tre mesi ” (cfr. doc. 60-64). Con decisione su opposizione del 28 maggio 2024, la Cassa ha, come visto, respinto l’opposizione di RI 1 (cfr. supra consid. 1.1.). In sede ricorsuale, a sostegno delle pretese del proprio assistito, l’avv. RA 1 ha riprodotto, in particolare, una lettera sottoscritta, per _____, dalla presidente con firma collettiva a due _____ (già prodotta in sede di opposizione), dalla quale emerge che a metà settembre 2022 l’AU di _____ l’aveva contattata ed ha “ richiesto il nostro aiuto per ottenere l’autorizzazione della FINMA ” affinché _____ “ potesse operare come gestore patrimoniale. In questo contesto, nel novembre 2022 ho conosciuto il signor RI 1, che lavorava come segretario generale della società. Il signor _____ ci ha comunicato di essersi assicurato i servizi del signor RI 1 per garantire un’organizzazione sostenibile per _____ e per giustificare alla FINMA le competenze necessarie per la gestione e il controllo di questa organizzazione. Il sig. RI 1 è stato il nostro contatto principale, responsabile di raccogliere tutta la documentazione necessaria, rivedere e modificare le

direttive interne, e operare affinché l'organizzazione della società _____ sia adeguata rispetto alle esigenze legislative e della FINMA al fine di ottenere la licenza di gestore patrimoniale. (...) Il sig. RI 1 è stato il motore del progetto di creazione della struttura necessaria per ottenere la licenza di gestione patrimoniale per _____ la sua posizione di segretario generale era fondamentale per _____ al fine di disporre l'organizzazione necessaria per ottenere l'autorizzazione a operare come gestore patrimoniale, autorizzazione che stimiamo potesse essere ottenuta 6 a 9 mesi dopo il deposito della licenza previsto per gennaio 2023. La durata del contratto del signor RI 1, inizialmente fino alla fine di aprile 2023, ci pare essere giustificata ." (cfr. doc. 49). Al TCA, RI 1 ha, poi, trasmesso una stampata della propria agenda per gennaio 2023 (cfr. all. a doc. I e doc. 51) dalla quale emergono, in particolare, le seguenti informazioni: Lunedì Martedì Mercoledì Giovedì Venerdì Sabato Domenica 2 gen ← vacanza 3 08:00 disattiva out of office 4 14:00 call Samuel GUEX 5 6 festivo 7

E. 9

10:00 incontro _____ (ANNULLATO D...

E. 10

15:30 _____; La ... 16:00 Meeting _____

E. 12

09:00 _____ e _____ /demande li...

E. 13

09:00 Home Office _____

E. 14

ottobre 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 28 giugno 2024 di

RI 1

contro

la decisione su opposizione del 28 maggio 2024 emanata da

CO 1

in materia di assicurazione contro la disoccupazione

ritenuto in fatto

considerato in diritto

Le direttive amministrative - come la Prassi LADI emanata dalla SECO - non costituiscono norme giuridiche e non sono vincolanti per il giudice delle assicurazioni sociali (cfr. STF 8C_228/2023 del 6 ottobre 2023 consid. 3.2.; STF 8C_141/2023 del 2 maggio 2023 consid. 4.1.; STF 8C_297/2022 del 15 febbraio 2023 consid. 3.2.; STF 9C_270/2021 del 30 dicembre 2021 consid. 3.5.; STF 8C_503/2021 del 18 novembre 2021 consid. 4.2.; STF 8C_463/2021 del 9 novembre 2021 consid. 4.2.; STF 9C_458/2020 del 27 settembre 2021 consid. 4.1.; DTF 147 V 79 consid. 7.3.2.; STF 8C_721/2020 del 15 giugno 2021 consid. 5.5.2.2.; STF 9C_631/2019 del 19 giugno 2020 consid. 2.3.; DTF 144 V 195; DTF 138 V 50 consid. 4.1; DTF 137 V 434 consid. 4.2 pag. 438; DTF 133 V 169 consid. 10.1 pag. 181).

Quest'ultimo, tuttavia, deve tenerne conto per prendere la sua decisione nella misura in cui queste ultime permettono un'interpretazione delle disposizioni legali applicabili giustificata nel caso di specie (cfr. STF 8C_532/2023 del 17 aprile 2024 consid. 4.4.; STF 8C_322/2022 del 30 gennaio 2023 consid. 4.3.1.; STF 8C_769/2021 del 3 maggio 2022 consid. 3.3.; DTF 148 V 144 consid. 3.1.3.; DTF 147 V 342 consid. 5.5.2.2.; STF 8C_214/2020 del 18 febbraio 2021 consid. 3.2; DTF 146 V 224; DTF 146 V 104; DTF 145 V 224 consid. 6.1.1; DTF 142 V 442 consid. 5.2 pag. 445 seg.; DTF 140 V 314 consid. 3.3 pag. 317; DTF 138 V 50 consid. 4.1; DTF 133 V 587 consid. 6.1 pag. 591; DTF 133 V 257 consid. 3.2 pag. 258 seg.; DTF 132 V 125 consid. 4.4; DTF 131 V 286 consid. 5.1.; DTF 131 V 45 consid. 2.3; DTF 130 V 229 consid. 2.1.; DTF 127 V 57 consid. 3a; DTF 125 V 377, consid. 1c, pag. 379 e riferimenti; SVR 1997 ALV Nr. 83 consid. 3d, pag. 252, ALV Nr. 86 consid. 2c, pag. 262, ALV Nr. 88 consid. 3c, pag. 267-268 = DLA 1998 N. 24, consid. 3c, pag. 127 e ALV Nr. 98 consid. 4a, pag. 300).

Il giudice deve, invece, scostarsene quando esse sono incompatibili con i disposti legali in esame (cfr. DTF 146 V 233 consid. 4.2.1.; DTF 145 V 84 consid. 6.1.1.; DTF 130 V 229 consid. 2.1.; STF H 183/00 dell'8 maggio 2001; DTF 126 V 68 consid. 4b; DTF 125 V 379 consid. 1c e sentenze ivi citate; SVR 1997 ALV Nr. 86, consid. 2c, pag. 262, SVR 1997 ALV Nr. 88, consid. 3c, pag. 267-268 = DLA 1998 N. 24, consid. 3c, pag. 127, SVR 1997 ALV Nr. 98, consid. 4a, pag. 300; DTF 120 V 163 consid. 4b, DTF 119 V 65 consid. 5a; RCC 1992 pag. 514, RCC 1992 pag. 220 consid. 16; DTF 116 V 19 consid. 3c, DTF 114 V 16 consid. 1, DTF 112 V 233 consid. 2a, DTF 110 V 267 consid. 1a, DTF 109 V 4 consid. 3a; vedi inoltre Bois, "Procédures applicables aux requérants d'asile" in RSJ 1988 pag. 77ss; Duc-Greber: "La portée de l'art. 4 de la Constitution fédérale en droit de la sécurité sociale" in RDS 1992 II pag. 527; Cattaneo, "Les mesures préventives et de réadaptation de l'assurance-chômage", Ed. Helbing & Lichtenhahn, Basilea e Francoforte sul Meno 1992, pag. 296-297).

Secondo la giurisprudenza, infatti, tramite le direttive non possono essere introdotte limitazioni ad una pretesa materiale che vadano al di là di quanto previsto da leggi e ordinanze (cfr. STF 9C_442/2021 del 17 marzo 2022 consid. 3.3.; DTF 118 V 32, DTF 109 V 169 consid. 3b).

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

Lunedì

Martedì

Mercoledì

Giovedì

Venerdì

Sabato

Domenica

2 gen

←vacanza

3

08:00 disattiva out of office

4

14:00 call Samuel GUEX

5

6

festivo

7

8

9

10:00 incontro _____ (ANNULLATO D

10

15:30 _____; La

16:00 Meeting _____

11

12

09:00 _____ e _____ /demande li

13

09:00 Home Office _____

E. 15.00

h24 ■ punto licenza _____,

E. 17

15:00 _____

E. 27

13:00 Lunch _____; da definire

E. 31

1 feb

2

3

4

5

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. fbisLPGA 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 38.2023.40-41 del 2 ottobre 2023 consid. 2.15.; STCA 38.2023.23 del 19 giugno 2023 consid. 2.15.; STCA 38.2023.4 del 2 maggio 2023 consid. 2.17.).

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.