

TI_GERICHTE 38.2024.58 vom 31. März 2025

TI Tribunale d'appello, 2025-03-31, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2024.58

FR: TI_GERICHTE 38.2024.58 du 31 mars 2025

IT: TI_GERICHTE 38.2024.58 del 31 marzo 2025

Erwägungen

E. 17

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

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

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

Nichteintretensentscheid erst nach weiteren 50 Tagen beim zuständigen Gericht Klage einreichte. Ebenfalls als keine Verletzung der Schadenminderungspflicht erachtete das Bundesgericht das Vorgehen eines Versicherten, der nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses während 4 ½ Monaten nichts Aktenkundiges unternahm, jedoch in glaubhafter Weise darlegen konnte, dass er verschiedentlich telefonisch interveniert hatte (ARV 2007 S. 51 E. 3.2 mit Hinweisen, C 231/06). Ebenso wenig beanstandete das Bundesgericht ein Zuwarten von drei Monaten vom Ausbleiben der geschuldeten Lohnzahlung bis zur schriftlichen Geltendmachung als schweres Verschulden (SVR 2009 ALV Nr. 5 S. 19, 8C_643/2008 E. 4). Angesichts dieser Rechtsprechung stellt das Verhalten des Beschwerdeführers kein schweres Verschulden im Sinne eines vorsätzlichen oder grobfahrlässigen Verhaltens nach Art. 55 Abs. 1 AVIG dar. (...)” Con giudizio 8C_814/2021 del 21 aprile 2022, pubblicato in SVR 2022 ALV Nr. 30 pag. 107, il Tribunale federale ha confermato che aveva commesso una negligenza grave un assicurato che non aveva ricevuto il salario sin dall’inizio della sua attività lavorativa ed aveva aspettato 10 mesi prima di inoltrare un precetto esecutivo dopo essersi licenziato con effetto immediato e ulteriori 8 mesi prima di avviare la procedura per il rigetto dell’opposizione. L’Alta Corte ha sottolineato, da una parte, che non costituisce una valida giustificazione il fatto di aspettare a fare valere i propri diritti per poter agire in modo coordinato con altri dipendenti (cfr. consid. 4.2.2 in fine) e, d’altra parte, che occorre agire rapidamente anche se non si conosce la reale situazione finanziaria del datore di lavoro: " 6.1. Der Beschwerdeführer macht geltend, aus der bundesgerichtlichen Praxis lasse sich ableiten, dass allfällige Kenntnisse über die (schlechte) finanzielle Lage, einen Zahlungsverzug oder gar eine Verschuldung der Arbeitgeberin die Schuldhaftigkeit von Versäumnissen oder Unterlassungen verschärften. Somit müsse die Absenz derartiger Kenntnisse und die Tatsache, dass der Konkurs der Arbeitgeberin nicht erkennbar gewesen sei, ein allfälliges (bestrittenes) Verschulden zweifellos in einem milderem Licht erscheinen lassen. 6.2. Dieser Argumentation ist nicht zu folgen. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung kann es nämlich unter arbeitslosenversicherungsrechtlichen Gesichtspunkten nicht Sache der versicherten Person sein, darüber zu entscheiden, ob weitere Vorkehren zur Realisierung der Lohnansprüche erfolgversprechend sind oder nicht (BGE 131 V 196 E. 4.1.2; Urteil 8C_79/2019 vom 21. Mai 2019 E. 4.3). Vielmehr hat sie im Rahmen der ihr obliegenden Schadenminderungspflicht grundsätzlich alles ihr Zumutbare zur Wahrung der Lohnansprüche vorzunehmen (Urteil 8C_374/2020 vom 6. August 2020 E. 5.2 mit Hinweisen). Dieser Pflicht ist der Beschwerdeführer nicht rechtsgenügend nachgekommen, wie die Vorinstanz richtig erkannt hat (E. 3 hiervor). (...)” Al riguardo cfr. pure ad esempio STCA 38.2024.21 del 30 settembre 2024; STCA 38.2023.38 del 13 novembre 2023; STCA 38.2023.15 del 30 maggio 2023; STCA 38.2022.103 del 13 marzo 2023; 38.2022.34 dell’11 luglio 2022; STCA 38.2022.35 dell’11 luglio 2022; STCA 38.2022.39 dell’11 luglio 2022 consid. 2.3., il cui ricorso al Tribunale federale è stato ritenuto inammissibile con giudizio 8C_540/2022 del 30 settembre 2022. In una sentenza 8C_367/2022 del 7 ottobre 2022 la nostra Massima Istanza ha ribadito che l’art. 55 cpv. 1 LADI si applica anche quando il rapporto di lavoro è sciolto prima dell’apertura della procedura di fallimento. In tal caso il lavoratore che non ha ricevuto il salario a causa di difficoltà economiche del datore di lavoro ha l’obbligo di intraprendere nei confronti di quest’ultimo i passi utili per recuperare il proprio credito. Dopo il licenziamento egli non deve aspettare parecchi mesi prima di introdurre un’azione giudiziaria contro l’ex datore di lavoro, dovendo prendere in considerazione un eventuale peggioramento della situazione finanziaria di questi. In quel

caso di specie, relativo a un ricorrente che il 2 ottobre 2018 era stato licenziato con effetto immediato dalla SA presso la quale lavorava dal 1° dicembre 2016, poiché la società non poteva pagargli il salario dal giugno 2018 a causa dei cattivi risultati finanziari (il fallimento è stato pronunciato il 14 gennaio 2021 e sospeso il 4 febbraio 2021 per mancanza di attivi), il TF respingendo il ricorso dell'insorgente contro il diniego di indennità per insolvenza, ha evidenziato, da un lato, che il medesimo si era limitato a interpellare verbalmente il datore di lavoro, a indirizzargli una messa in mora scritta il 30 settembre 2018 e a farsi riconoscere il debito l'8 gennaio 2019. Dall'altro, che la sola speranza di un miglioramento della situazione finanziaria della società a seguito di un eventuale risarcimento da parte dell'assicurazione responsabilità civile dell'autore di un incendio, avuto luogo il 28 febbraio 2018 nei locali dell'impresa, non giustifica la lunga inattività del ricorrente tra il 30 settembre 2018 e il 18 febbraio 2021 quando aveva insinuato il proprio credito salariale all'Ufficio fallimenti. L'Alta Corte ha infine ricordato che nell'ambito dell'indennità per insolvenza non appartiene all'assicurato stimare se delle procedure in vista di recuperare il credito salariale possono o meno avere successo e che la probabilità di un insuccesso aumenta in maniera costante col tempo.

2.3. Nella Prassi LADI II, nella versione in vigore dal 1° gennaio 2022 (rimasta, per quanto qui ci concerne, invariata tanto nel 2023 quanto ad oggi), p.ti B35 segg. la Segreteria di Stato dell'economia (in seguito: SECO) ha stabilito che: " **OBBLIGO DI RIDURRE IL DANNO B35** Il lavoratore, nella procedura di fallimento o di pignoramento, deve prendere ogni provvedimento necessario alla tutela dei suoi diritti rispetto al datore di lavoro, fintanto che la cassa gli comunichi d'averlo surrogato nella procedura. Questa condizione, alla quale è subordinato il diritto all'II, attua l'obbligo generale dell'assicurato di ridurre il danno. Dal momento in cui la cassa subentra nella procedura, la persona assicurata è invece tenuta ad assistere la cassa, in ogni modo adeguato, nella difesa del suo diritto. B36 Per soddisfare l'obbligo di ridurre il danno, l'assicurato deve adoperarsi già durante il rapporto di lavoro per recuperare i salari non versati (richiamo scritto, precetto esecutivo, ecc.). L'assicurato non deve necessariamente inoltrare un precetto esecutivo oppure un'azione nei confronti del datore di lavoro. Deve però dimostrare in modo inequivocabile e riconoscibile per il datore di lavoro, la serietà della sua pretesa salariale (DTF C 367/01 del 12.4.2002). B37 Se il fallimento viene pronunciato dopo la risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore al quale non è stato versato il salario a causa di difficoltà economiche riscontrate del datore di lavoro è tenuto a intraprendere quanto necessario per recuperare il credito onde evitare di perdere il diritto all'II. B38 La cassa valuta in base alle circostanze del caso concreto in che misura ci si può aspettare che l'assicurato intraprenda quanto necessario per recuperare il suo salario. La cassa giudicherà con più severità gli sforzi per adempiere l'obbligo di ridurre il danno forniti dall'assicurato dopo la risoluzione del contratto di lavoro (soprattutto la rapidità con cui intraprende tali sforzi). Un giudizio più severo è giustificato dal fatto che, non essendo più vincolato dal rapporto di lavoro, il lavoratore non ha più alcuna ragione per non pretendere il salario non versato. In questa fase è infatti molto probabile che i suoi crediti salariali non verranno versati. ð Giurisprudenza DTF 8C_682/2009 del 23.10.2009 (Durante gli ultimi 6 mesi del rapporto di lavoro l'assicurato si è limitato a rivendicare il salario solo oralmente, dato che il datore di lavoro era anche suo genero. Si tratta di una grave negligenza, anche se sussisteva un rapporto di parentela) TFA C231/06 del 5.12.2006 (Non si può pretendere che l'assicurato avvii una procedura immediatamente dopo l'estinzione del termine di mora di 30 giorni per il versamento del salario) TFA C 109/04 del 9.6.2005 (Non basta formulare oralmente diversi solleciti durante il rapporto di lavoro per dedurre un indebitamento

manifesto del datore di lavoro ai sensi dell'art. 51 cpv. 1 lett. b LADI) TFA C 91/01 del 4.9.2001 (Non è ammissibile che l'assicurato, nei 3 mesi seguenti la fine del rapporto di lavoro, non abbia intrapreso nulla per recuperare il proprio salario aspettando semplicemente la dichiarazione di fallimento) La cassa di disoccupazione non può invece far dipendere il diritto dell'assicurato all'II dalla condizione che egli abbia contestato la graduatoria (DTF 123 V 75) .". I punti da A2 ad A5, quando alle distinzioni tra indennità per insolvenza e indennità di disoccupazione, prevedono quanto segue: " A2 L'II copre i crediti salariali dei lavoratori nei confronti dei loro datori di lavoro per il periodo in cui non potevano mettersi a disposizione del mercato del lavoro, mentre l'ID copre il mancato salario conseguente alla perdita di un impiego. L'II copre di regola esclusivamente le pretese salariali insorte da un'attività lavorativa effettivamente prestata (eccezione: cfr. A5) A3 Il criterio determinante per distinguere l'II dall'ID è il fatto che l'assicurato si sia messo a disposizione dell'ufficio di collocamento e che soddisfi le prescrizioni di controllo. L'assicurato ha diritto all'ID se è effettivamente o giuridicamente in disoccupazione e, di conseguenza, è iscritto alla disoccupazione per trovare un'occupazione e osserva le prescrizioni di controllo. Se sussistono dubbi giustificati sull'esistenza, per il periodo della perdita di lavoro, di pretese dell'assicurato nei confronti del suo ultimo datore di lavoro riguardanti il salario durante il periodo di disdetta o il risarcimento in seguito a risoluzione immediata del rapporto di lavoro, oppure sul soddisfacimento di tali pretese, è l'ID che viene versata all'assicurato in virtù dell'art. 29 cpv. 1 LADI. Tutti i diritti dell'assicurato vengono trasferiti alla cassa, compreso il privilegio legale (cfr. Direttiva LADI ID C198 segg.) A4 L'II non copre le pretese determinate da un licenziamento immediato e ingiustificato del lavoratore (DTF 8C_244/2007 del 17.3.2008; DTF 132 V 82; TFA C109/02 del 10.1.2003; DTF 121 V 377). A5 Invece, i casi in cui l'assicurato non ha potuto lavorare senza colpa propria per motivi inerenti alla sua persona (come malattia, infortunio, servizio militare; cfr. 324a CO), o perché ha preso ferie, sono parificati a periodi di lavoro e quindi coperti dall'indennità per insolvenza, ovviamente a condizione che il datore di lavoro fosse tenuto a versare il salario e che il lavoratore non beneficiasse di nessun'altra compensazione legale o contrattuale del salario per il periodo in questione (cfr. nozione di credito salariale – B11 segg.) Allo stesso modo, se si stabilisce che il rapporto di lavoro non è stato disdetto, che il lavoratore ha chiesto al datore di lavoro di fornirgli lavoro e che quest'ultimo lo ha trattenuto con una promessa in tal senso, le perdite di salario dell'assicurato, imputabili alla mora del datore di lavoro, sono parificabili a periodi di lavoro e coperte dall'II. Nonostante il parere contrario espresso dal TF (DTF 125 V 492), queste eccezioni sono giustificate poiché l'assicurato, nella fattispecie, è ancora legato dal rapporto di lavoro. Egli non è in disoccupazione né dal punto di vista giuridico, né di fatto, e quindi non è idoneo al collocamento.". Sulla portata delle direttive amministrative, cfr. STF 8C_228/2023 del 6 ottobre 2023 consid. 3.2.; STF 8C_141/2023 del 2 maggio 2023 consid. 4.1.; STF 8C_322/2022 del 30 gennaio 2023 consid. 4.3.1.; STF 8C_73/2022 del 26 gennaio 2023 consid. 4.3.2.-4.3.3.; STF 8C_769/2021 del 3 maggio 2022 consid. 3.3.; STF 9C_270/2021 del 30 dicembre 2021 consid. 3.5.; DTF 147 V 79 consid. 7.3.2.; DTF 146 V 224; DTF 146 V 104; STF 9C_631/2019 del 19 giugno 2020 consid. 2.3.; STF 8C_331/2019 del 18 settembre 2019 consid. 4.3.; STF 8C_405/2018 del 22 gennaio 2019 consid. 6.1.1.; STF 8C_902/2017 del 12 giugno 2018 consid. 4.2., pubblicata in DTF 144 V 195 e in DLA 2018 N. 10 pag. 260; DTF 138 V 50 consid. 4.1.; DTF 132 V 121 consid. 4.4 pag. 125; STF 8C_834/2016 del 28 settembre 2017 consid. 6.2.1.; STF 2C_105/2009 del 18 settembre 2009; STF E 1/06 del 26 luglio 2007 consid. 4. 2.4. Nella presente fattispecie,

giova innanzitutto fare una breve premessa in relazione al rapporto lavorativo che ha legato la ricorrente alla _____. Il TCA rileva, in primo luogo, che la _____ (ora in liquidazione), con sede a _____, era attiva nel settore della “ produzione, sviluppo, acquisto, vendita, commercializzazione e intermediazione di beni e prodotti mobili, in particolare ma non esclusivamente, di beni alimentari e integratori per l'alimentazione, comprese bevande, alcoliche o non, di prodotti legati all'energia, di prodotti legati alla cosmetica, alla salute e alla medicina ”, La società stata sciolta in seguito a fallimento pronunciato con decisione della Pretura del Distretto di _____ dell'8 aprile 2024 a far tempo dal giorno seguente. La procedura fallimentare è stata, poi, sospesa per mancanza di attivo con decisione della Pretura del Distretto di _____ del 24 maggio 2024 (cfr. estratto del Registro di commercio reperibile sul sito internet www.zefix.ch).

Amministratore unico della SA, sin da maggio 2023, era _____. Al momento in cui è stata assunta alle dipendenze della _____, la ricorrente era al beneficio delle indennità di disoccupazione. Dall'“ assegnazione a: test d'idoneità ” dell'URC di _____ del 31 agosto 2023 risulta, infatti, che RI 1 (cittadina italiana nata nel 1998, a beneficio di un permesso di domicilio “C”); cfr. doc. 168) ha dovuto frequentare il test d'idoneità presso la _____ dal 31 agosto al 6 settembre 2023, poi prolungatosi sino al 15 settembre 2023 (cfr. all. A2 e A3 a doc. I). Dal “ rapporto finale inerente: test d'idoneità ” risulta che alla ricorrente è stata offerta un'opportunità di impiego dal 18 settembre 2023 (cfr. all. A4 a doc. I). Analogamente emerge dall'“ attestato presenze inerente: test d'idoneità ” della _____ (cfr. all. A5 a doc. I). Dal contratto di lavoro in atti, sottoscritto dalle parti il 12 settembre 2023, risulta che RI 1 è stata assunta a tempo determinato, sino al 18 dicembre 2023, alle dipendenze della _____ in qualità di “ impiegata amministrativa ” a tempo parziale, al 40% (“ il consueto orario di lavoro settimanale è di 18 ore ”), per un salario mensile di fr. 3'200.- (calcolato per il tempo pieno), per tredici mensilità (cfr. doc. 178-180). Con l'“ accordo aggiuntivo al contratto di lavoro ” in atti, datato 22 settembre 2023, sono state apportate le seguenti modifiche al suindicato contratto di lavoro: “ (...) 1. Le ore fissate settimanali di 18 ore non saranno più fisse ma a richiesta del datore di lavoro. 2. Il diritto alla 13esima mensilità è stato rinunciato di comune accordo. 3. Il modulo “attestato del guadagno intermedio” sarà consegnato al lavoratore alla fine di ogni mese per la notifica alla cassa disoccupazione competente.” (cfr. doc. 181) Ai fini di quanto di interesse ai fini della presente vertenza, il TCA pone in evidenza che, quindi, l'accordo aggiuntivo non solo non garantiva più alla ricorrente un'occupazione di 18 ore a settimana, ma nemmeno prevedeva un ammontare minimo di ore lavorative ch'ella sarebbe stata chiamata a svolgere “ a richiesta del datore di lavoro ”. Dagli “ attestati di guadagno intermedio ” in atti risulta che RI 1 ha lavorato dal lunedì al venerdì, nella misura di 3.5 – 4 ore al giorno per 18 ore a settimana, dal 18 settembre al 31 ottobre 2023, per un reddito lordo sottoposto ad AVS di fr. 640.- nel mese di settembre (cfr. doc. 175) e di fr. 1'280.- per ottobre (cfr. doc. 184-187). Nel mese di novembre 2023, invece, ella è stata attiva per la _____ il 10 novembre (3 ore), il 13 (3 ore), il 14 (4 ore), il 15 (4 ore), il 16 (4 ore) ed il 17 (3 ore), nonché il

E. 20

(3 ore), il 21 (2 ore), il 22 (3 ore), il 23 (3 ore), il 27 (3 ore), il 28 (2 ore), il 29 (3 ore) ed il 30 (2 ore; cfr. doc. 188-189). A fronte di un salario convenuto indicato nell'attestato di guadagno intermedio pari a fr. 1'280.-, per il mese di novembre 2023 la ricorrente ha percepito fr. 746.70 netti (cfr. doc. 188 e doc. 177 “ ricevuto il 30.11.23 ”), pari a quanto dovutole per le sole ore di lavoro effettivamente svolte. Infine, nel mese di dicembre 2023, la ricorrente ha lavorato il 1° dicembre (3 ore), il 4 (3 ore), il 5 (3 ore) ed il 6 (3 ore) del

mese. Dall'attestato di guadagno intermedio relativo a dicembre 2023, risulta che RI 1 ha percepito ad un salario pari a fr. 213.12 lordi (pari al compenso dovutole per le ore lavorative effettivamente prestate) e che la disdetta del rapporto di lavoro è stata data dal datore di lavoro il 6 dicembre 2023, a valere per quello stesso giorno, a causa di "motivi economici" (cfr. doc. 101-102 e 190-191). Tali retribuzioni, in particolare per i mesi di novembre e dicembre 2023, per i quali, come si vedrà, la ricorrente ha postulato il riconoscimento del diritto a percepire le indennità per insolvenza, danno atto del fatto che RI 1 "è stata pagata solo per le ore lavorate" (cfr. infra e doc. 130). Dai conteggi della Cassa _____ (in seguito: Cassa _____) in atti, risulta che: - nel mese di settembre 2023, RI 1 (termine quadro "03.04.23-02.04.25") ha percepito, stando al conteggio del 10 ottobre 2023 in atti, tra IDI e un guadagno intermedio lordo di fr. 640.-, fr. 3'817.25 netti (cfr. all. A6 a doc. I); - per il mese di ottobre 2023, la medesima - per quanto emerge dal conteggio del 17 maggio 2024, emesso in sostituzione di quello del 22 dicembre 2023 - a fronte di un guadagno intermedio lordo di fr. 731.45, ha percepito IDI per totali fr. 3'594.15 (cfr. all. A7 a doc. I); - per novembre 2023, RI 1 - e meglio come risulta dal conteggio del 17 maggio 2024, emesso dalla Cassa in sostituzione di quello del 13 dicembre 2023 -, a fronte di un guadagno intermedio lordo di fr. 1'280.- a percepito totali fr. 3'419.80 netti (cfr. all. A8 a doc. I). In relazione a questi conteggi ed a quelli precedentemente emessi dall'amministrazione, in particolare con scritto del 9 gennaio 2024, RI 1 ha comunicato alla Cassa _____, responsabile dell'erogazione delle indennità di disoccupazione, quanto segue: "(...) ho firmato un contratto di lavoro con _____ [recte: _____] il 12 settembre 2023, ho iniziato a lavorare il lunedì seguente 18 settembre. Vi ho trasmesso l'attestato di guadagno intermedio per il mese di settembre e ho voluto includere anche il contratto di lavoro, il 10 ottobre 2023 (...) - CHF 640.00 il mio guadagno intermedio lordo - CHF 693.35 quando da voi dedotto in contrasto con l'attestato prodotto In ottobre - CHF 1'280.00 il mio guadagno intermedio lordo - CHF 1386.65 quando da voi dedotto in contratto con l'attestato prodotto In novembre - CHF 826.40 il mio guadagno intermedio lordo - CHF 1386.65 quando da voi dedotto in contratto con l'attestato prodotto In dicembre - CHF 213.12 il mio guadagno intermedio lordo - CHF 792.40 quando da voi dedotto in contratto con l'attestato prodotto Preciso che ho terminato di lavorare presso _____ [recte: _____] il 5 [recte: 6] dicembre 2023, comunicato anche al mio consulente. (...) Ho notato tutte queste differenze il 15 dicembre 2023 e vi ho subito scritto un'email per segnalare il vostro errore (...). A questa mail è seguita una vostra richiesta per la copia delle buste paga, che ho prontamente inviato. Dopo questa data, non ho più ricevuto risposta se non il 2 gennaio indicandomi gli importi errati da voi versati (...). Vi ho portato personalmente l'accordo allegato al contratto di lavoro, firmato il 22 settembre 2023 (dopo la stipulazione del contratto) che indica quanto già riportato sull'attestato di guadagno intermedio, ovvero che non ricevo la tredicesima. (...) I vostri conteggi indicano un termine per contestare di 90 giorni pertanto la mia opposizione rientra nei termini stabiliti (...). La somma totale che mi manca è di: - Settembre CHF 53.35 - Ottobre CHF 106.65 - Novembre CHF 542.25 - Dicembre CHF 579.28 Per un totale di CHF 1'281.55 che vi chiedo di versare sul mio conto postale (cfr. doc. 126-127). Con decisione del 15 gennaio 2024, la Cassa _____ ha confermato la correttezza dei propri conteggi mensili, osservando, in particolare, che "solo in data 3 gennaio 2024 ci ha consegnato l'accordo firmato con la ditta _____ e che non possiamo tenere in considerazione in quanto non consegnatoci tempestivamente, all'inizio del rapporto di lavoro, ma solo una volta terminato e, dopo che avevamo già effettuato i conteggi mensili" (cfr. doc. 124-125). Il provvedimento reso dalla

Cassa _____ è stato tempestivamente impugnato da RI 1 (cfr. doc. 32-33 e 122-123), che ha anche chiesto l'espletamento un complemento istruttorio volto ad " attestare le motivazioni del datore di lavoro che hanno portato a far sottoscrivere alla signora RI 1 un accordo di esclusione della tredicesima " (cfr. doc. 32-33). Il 22 febbraio 2024, quindi, la Cassa _____ ha sottoposto all'ex datore di lavoro di RI 1 una breve ricostruzione di quanto avvenuto nel corso del rapporto di lavoro che legava la _____ alla ricorrente ed una serie di quesiti, e meglio: " (...) è stato stipulato un accordo aggiuntivo al contratto di lavoro, datato 22 settembre 2023 che è stato consegnato dalla Sig.ra RI 1 alla Cassa Disoccupazione unicamente in data 3 gennaio 2024. Da questo documento, in negativo nei confronti della Sig.ra RI 1, si rileva l'annullamento della tredicesima e l'annullamento dalla conferma delle 18 ore garantite. (...) Dal formulario "Attestato di guadagno intermedio" del mese di settembre 2023, compilato, vidimato e firmato dalla _____ in data 3 ottobre 2023, vi sono indicate le 18 ore di lavoro settimanali garantite, le quali sono state rispettate ed il riconoscimento della tredicesima è riconosciuto ma non retribuito. Il termine del contratto di durata determinata è il 18 dicembre 2023. Dal formulario "Attestato di guadagno intermedio" del mese di ottobre 2023, compilato, vidimato e firmato dalla _____ in data 2 novembre 2023, sono nuovamente confermate le 18 ore garantite, le quali sono state rispettate mentre non viene indicato nulla circa la tredicesima. Il termine del contratto di durata determinata è il 18 dicembre 2023. Dal formulario "Attestato di guadagno intermedio" del mese di novembre 2023, compilato, vidimato e firmato dalla _____, in data 1° dicembre 2023, sono nuovamente confermate le 18 ore garantite settimanalmente, non è indicata la tredicesima, termine del contratto il 18 dicembre 2023. In questo mese, nonostante la garanzia delle ore è sempre confermata, la Sig.ra RI 1 ha svolto la sua attività lavorativa per 39 ore mensili, le 18 ore settimanali garantite non sono state rispettate. Dal formulario "Attestato del datore di guadagno intermedio" del mese di dicembre 2023, compilato, vidimato e firmato dalla _____, in data 15 dicembre 2023, si legge la garanzia delle 18 ore settimanali, le quali non sono state assolutamente rispettate come pure non è stato rispettato il termine del contratto di lavoro che sarebbe dovuto essere il 18 dicembre 2023 e non il 6 dicembre 2023 e nulla è indicato circa la tredicesima. Considerato quanto espresso in precedenza ed al fine di poter emettere una precisa risposta di opposizione, le chiediamo cortesemente di voler rispondere alle seguenti domande: 1) Per quale motivo, nel contratto di lavoro del 12 settembre 2023 e nei relativi guadagni intermedi sono sempre state rifermate le 18 ore settimanali e la tredicesima come descritto in precedenza e, unicamente, il 3 gennaio 2024, è stato presentato un accordo aggiuntivo firmato tra le parti, datato 22 settembre 2023, peggiorativo nei confronti della sua ex dipendente come indicato in precedenza? 2) Per quale ragione, non è stato rispettato il termine di fine contratto di lavoro previsto per il 18 dicembre 2023? La Sig.ra RI 1 le ha rivendicato le ore tra il 6 dicembre 2023 ed il 18 dicembre 2023, visto che le 18 ore settimanali sono sempre state dichiarate come garantite in tutta la documentazione datata in precedenza? 3) Qualora l'Assicurata avesse rifiutato di firmare l'accordo aggiuntivo, datato 22 settembre 2023, avrebbe perso il suo impiego?" (cfr. doc. 30-31). Il 29 febbraio 2024, _____, per la _____, ha fornito il seguente riscontro: " (...) 1. _____ ha stipulato un contratto di lavoro con la Sig. RI 1 accordando un minimo di ore lavorative e una tredicesima retribuzione. Con questo la società ha poi contratto un accordo aggiuntivo in quanto per motivi di massa di lavoro limitata e per ragioni organizzative aziendali non ha potuto offrire i punti sopra citati. Con questo abbiamo comunque voluto mantenere il rapporto di lavoro di tipo a chiamata. Evidenziamo comunque che nei formulari di

attestazione del guadagno intermedio abbiamo indicato che la retribuzione della tredicesima non era riconosciuta. Il documento aggiuntivo è stato consegnato alla data della firma. 2. La data di fine del contratto è stata anticipata al 6 dicembre in quanto la società era a rischio di non poter retribuire la Sig. RI 1 e non vi era intenzione di far operare la dipendente senza concretezza di poter essere retribuita. La Sig. RI 1 ha chiesto il motivo per il quale non ha terminato il 18 dicembre 2023. La dipendente mi ha confermato che ha informato immediatamente il consulente URC del termine del rapporto di lavoro. 3. Se non ci fosse stato un comune accordo per quanto riguarda l'accordo aggiuntivo si sarebbe dovuto terminare il rapporto di lavoro, sottolineando che non vi era un'intenzione in questo ma una necessità per riuscire a mantenere il rapporto di lavoro.” (cfr. doc. 27). Il 4 marzo 2024, la Cassa _____ ha inoltre chiesto all'allora rappresentante di RI 1, _____, se era a conoscenza “ del motivo per il quale la sua assistita ha consegnato unicamente in data 3 gennaio 2024, le modifiche del contratto, presumibilmente avvenute in data 22 settembre 2023 ” (cfr. doc. 26). Il 13 marzo successivo, _____ ha precisato che “ la signora RI 1 era convinta di aver inviato l'accordo (del 12 [recte:22]. 09.2023 sull'esclusione della tredicesima a modifica delle 18 ore settimanali fisse di lavoro) alla Cassa assieme al contratto già in ottobre 2023. Solo ad inizio dicembre 2023, ella si è accorta dell'errore nei calcoli sul guadagno intermedio effettuato dalla Cassa. La signora RI 1 ha comunicato senza indugio l'esistenza dell'accordo del 12 [recte: 22]. 09.2023 alla Cassa. La Cassa ha risposto alla signora RI 1 di attendere il rientro della responsabile a gennaio 2024 ” (cfr. doc. 25). Con decisione su opposizione del 28 marzo 2024 la Cassa _____ ha parzialmente accolto il gravame presentato da RI 1 rilevando quanto segue: “ (...) non è credibile che l'Assicurata abbia sottoscritto l'accordo aggiuntivo del 22 settembre 2023, esattamente in quella data, per i seguenti motivi: I guadagni intermedi da settembre 2023 fino a dicembre 2023, compilati ciascuno ad inizio del mese successivo (eccetto quello di dicembre allestito in data 15.12), riportano che le ore lavorative garantite erano di 18 ore settimanali. In un certificato si può indicare qualcosa di errato, tuttavia, in 4 formulari di guadagno intermedio non risulta ammissibile. Inoltre, viene anche indicato l'esistenza un contratto di lavoro ma mai di un nuovo accordo aggiuntivo. Il contratto di lavoro è stato sottoscritto il 12 settembre 2023 con inizio il 18 settembre 2023. Dopo unicamente 5 giorni di lavoro, in data 22 settembre 2023, si cambiano radicalmente, le condizioni di lavoro, ossia non garantendo più le ore previste e non versamento della tredicesima. Non è attendibile che in solo 5 giorni, improvvisamente non vi sia più lavoro e la situazione della ditta prenda una svolta così negativa. (...) Qualora si accettino le nuove modifiche peggiorative e si è iscritti in disoccupazione, la Cassa deve comunque considerare il periodo di disdetta nel suo calcolo ipotetico e quindi effettuare il calcolo con le precedenti condizioni contrattuali. Nel caso specifico invece, si tratta di un contratto di durata determinata dal 18 settembre 2023 fino al 18 dicembre 2023, senza possibilità di una disdetta (cfr. CL del 12 settembre 2023). Da ultimo, ma non meno importante, questo accordo aggiuntivo, firmato con la ditta _____, non è stato consegnato tempestivamente come asserito dall'Assistita bensì solo una volta terminato il rapporto di lavoro con la surriferita società e dopo che la Cassa aveva già effettuato i conteggi mensili. Visto quanto sopra, si ritiene corretto che la Cassa disoccupazione _____ di _____ abbia considerato le 18 ore settimanali garantite ed il relativo stipendio convenuto- nel contratto di lavoro determinato, sottoscritto in data 12 settembre 2023 tra le parti. Queste ore si devono considerare dal 18 settembre 2023 al 18 dicembre 2023 e non fino al 6 dicembre 2023, in quanto come espresso in precedenza, trattasi di un contratto di

durata determinata. Per ciò che attiene la tredicesima, nel surriferito contratto è garantita, tuttavia, è veritiero che già nel primo formulario "Attestato di guadagno intermedio" del mese di settembre 2023, è stato crociato che non era convenuta e negli altri tre, non è stato indicato nulla ma nemmeno che vi fosse. Visto quanto sopra, l'eccezionalità del caso e che la tredicesima non è un diritto [ndr. illeggibile] accogliamo solo su questo punto la contestazione della controparte e pertanto non dovrà essere calcolata nel conteggio del guadagno ipotetico." (cfr. doc. 19-24) Venendo, ora, alla domanda di indennità per insolvenza oggetto della presente vertenza, il TCA rileva che dalla stessa, - presentata da RI 1 per il tramite di _____ il 28 maggio 2024 - risulta che la ricorrente ha chiesto il riconoscimento delle indennità per insolvenza indicando di avere percepito l'ultimo salario il 31 ottobre 2023, di avere lavorato sino al 18 dicembre 2023 per un tempo di lavoro settimanale pare a 18 ore, per un salario mensile di fr. 1'280.-. Le indennità per insolvenza sono quindi state postulate nella misura di fr. 1'280.- per il mese di novembre 2023 e di fr. 792.40 per il periodo dal 1° al 18 dicembre 2023. Per il mese di novembre, ha precisato la ricorrente nella propria domanda d'indennità " pagati fr. 746.65 a contanti (vedi busta paga)" (cfr. all. a doc. IX e doc. 166). Agli atti la ricorrente ha versato tre solleciti di pagamento del salario, che ha preteso di avere trasmesso alla SA per posta semplice: - il 3 gennaio 2024, RI 1 avrebbe comunicato alla _____ (via posta semplice) di avere " terminato la mia attività presso _____ nel mese di dicembre. Secondo il contratto di lavoro alla sottoscritta era garantito un minimo di 18 ore lavorative. Per il mese di novembre: 24.5 ore sono mancanti. Per il mese di dicembre 30.5 ore sono mancanti. Le chiedo di voler procedere al pagamento delle summenzionate ore " (cfr. doc. 172); - il 16 febbraio 2024, la ricorrente, avrebbe trasmesso all'ex datrice di lavoro la seguente comunicazione (via posta semplice): " come riportato nella precedente comunicazione le ricordo che secondo il contratto di lavoro 55 ore devono essere retribuite alla sottoscritta " (cfr. doc. 173); - il 4 aprile 2024, infine, l'assicurata ha chiesto, sempre tramite posta semplice, all'ex datrice di lavoro " immediatamente di voler procedere al pagamento. Se non dovessi ricevere il pagamento a breve provvederò a richiedere collaborazione all' _____ " (cfr. doc. 174). Con decisione del 21 giugno 2024, la Cassa ha respinto la domanda di indennità per insolvenza presentata da RI 1 sulla base delle seguenti argomentazioni: " (...) Lei comunica di aver lavorato presso la società _____ per il periodo dal 18 settembre al 18 dicembre 2023. Ha percepito salario fino al 31 ottobre 2023. Dalla fine del rapporto di lavoro ha sollecitato lo stipendio mancante unicamente con tre lettere datate 3 gennaio 2024, 16 febbraio 2024 e 4 aprile 2024. La società è fallita con decreto dell'8 aprile 2024. Considerato quanto sopra la Cassa ritiene che le non abbia salvaguardato i suoi crediti salariali in maniera consona; non avendo rispettato l'obbligo di ridurre il danno la sua domanda d'indennità per insolvenza è pertanto respinta." (cfr. doc. 160-162). Con opposizione del 7 agosto 2024, la ricorrente, allora rappresentata da _____, ha impugnato la decisione resa nei suoi confronti facendo valere, in particolare, le seguenti argomentazioni: - assunta dalla _____ dal 18 settembre al 18 dicembre 2023 per 18 ore settimanali ed uno stipendio di fr. 1'280.-, RI 1 si è vista costretta (" allo scopo di evitare di perdere il posto di lavoro che le era stato trovato dall'Ufficio regionale di collocamento"), in data 22 settembre 2023, a sottoscrivere la modifica a lei sfavorevole del contratto di lavoro in base alla quale ella sarebbe stata impiegata solamente su richiesta, rinunciando, inoltre, alla 13esima mensilità; - modificato come indicato il contratto di lavoro, l'opponente ha di conseguenza lavorato " 24.5 ore in meno a novembre 2023 e 30.5 ore in meno a dicembre 2023 " rispetto a quanto prevedeva il contratto di

lavoro originario. Per i mesi di novembre e dicembre 2023, dunque, “ ella è stata pagata solo per le ore lavorate ”. - Facendo, poi, valere di essersi resa conto che la modifica del contratto di lavoro che ha sottoscritto “ non era legalmente possibile ” solo quando si è vista computare un guadagno intermedio più alto di quello effettivamente percepito, la ricorrente ha precisato che di avere saputo solamente in data 2 gennaio 2024 dalla Cassa _____ “ che era tenuta a far valere queste pretese nei confronti del datore di lavoro, in quanto non coperte dall'indennità di disoccupazione ”; “ non appena l'ha scoperto, ha proceduto a chiedere a _____ il pagamento della differenza di stipendio per i mesi di novembre e dicembre 2023, ovvero quelle 24.5 ore a novembre 2023 e 30.5 ore a dicembre 2023 per cui non è stata pagata ”; - “ La giurisprudenza ha riconosciuto una violazione dell'obbligo di riduzione del danno ad esempio in un caso in cui vi erano 11 mensilità salariali non pagate da inizio contratto fino al fallimento, con rivendicazione del salario solo via fax (DTF C 367/01 del 12.04.2002), così come in un altro caso in cui durante gli ultimi 6 mesi del rapporto di lavoro l'assicurato aveva rivendicato il salario solo oralmente (DTF 8C 682/2009). La giurisprudenza ha invece ritenuto che l'assicurato avesse ossequiato all'obbligo di riduzione del danno in un caso in cui dopo un primo sollecito scritto ha aspettato 3 mesi prima di avviare un'azione giudiziaria al tribunale incompetente e dopo la decisione ulteriori 50 giorni prima di inoltrare la causa al tribunale competente (TFA C 63/05 del 21.12.2005). Protetto è stato anche un assicurato che dopo la fine del rapporto di lavoro non ha intrapreso nulla di documentabile per circa 4 mesi e mezzo, facendo però valere di essere intervenuto diverse volte telefonicamente (TFA C163/06 del 19.10.2006) ”; - venuta a conoscenza di quanto indicatole il 2 gennaio 2024 dalla Cassa _____, “ immediatamente ” la ricorrente ha fatto valere di “ essersi attivata anche nei confronti della _____, inviando già il giorno seguente una lettera con cui chiede il pagamento di 24.5 ore di novembre 2023 e 30.5 ore di dicembre 2023 ”; A questo scritto ed al fine di recuperare i salari che sosteneva le fossero dovuti, sono seguite delle mail che RI 1 sostiene di avere trasmesso a _____ (il 10 gennaio 2024, il 26 gennaio 2024, il 28 gennaio 2024, il 16 febbraio 2024, il

E. 21

febbraio 2024, il 23 febbraio 2024 ed il 14 marzo 2024) ed un'ulteriore lettera del 4 aprile 2024. “Pochi giorni dopo però veniva decretato il fallimento della _____.

All'opponente non restava altro che insinuare i suoi crediti salariali nella procedura di fallimento della società datrice di lavoro, conformemente ai suoi doveri ”; - alla luce di tutto quanto precede, l'allora opponente ha ritenuto di avere “ fatto valere in modo univoco e riconoscibile la sua pretesa nei confronti del datore di lavoro. Senza dubbio si ritiene che gli stessi siano del tutto sufficienti per affermare che ella abbia ossequiato all'obbligo di riduzione del danno dell'assicurato. (...)” (cfr. doc. 129-136). In allegato al gravame della propria assistita, _____ aveva prodotto la seguente documentazione: - parte della decisione su opposizione resa dalla Cassa _____ (cfr. doc. 144-146); - le mail trasmesse dalla ricorrente alla Cassa: o il 22 dicembre 2023, indicante: “(...) mi può informare riguardo i documenti già inviati ?” (cfr. doc. 147); o Il 29 dicembre 2023, con il seguente contenuto: “(...) ho ricevuto il vostro conteggio. Ho notato che anche per il mese di dicembre avete calcolato un guadagno intermedio superiore a quello che ho effettivamente ricevuto dal mio datore di lavoro. Per dicembre avete calcolato 792.40 quando io ho ricevuto poco più di 200 franchi. Vi ho mandato le buste paga nelle precedenti email (...)” (cfr. doc. 147); o Il 2 gennaio 2024 “ per cortesia potete rispondere alle richieste? I vostri conteggi da settembre indicano un guadagno intermedio errato ” (cfr. doc.

147); o La risposta del 2 gennaio 2024 da parte della Cassa, indicante: “ da contratto lei ha diritto alla tredicesima. Il contratto è firmato e valido. La cassa deduce la parte di tredicesima, spetta a lei rivendicarla al datore di lavoro. Il suo salario lordo mensile da contratto è di fr. 1'280.00 più la tredicesima, quindi fr. 1'386.65. (...) I nostri conteggi risultano eseguiti correttamente rispetto al contratto di lavoro ” (cfr. doc. 147-148; il riscontro mail del 2 gennaio 2024 da parte della ricorrente non è leggibile cfr. doc. 148). - La mail del 10 gennaio 2024 indicante quale mittente, dal contenuto: “ Buonasera signor _____, chiedo di versare le ore che non ha ricevuto dalla cassa disoccupazione perché dicono che sono a carico tuo. Fammi sapere quando paghi” (cfr. doc. 150); - La mail del 26 gennaio 2024 indicante quale mittente, dal contenuto: “ la cassa mi dice ancora che devo rivolgermi a lei per il saldo ore. Le ho anche scritto una lettera ma non mi risponde, spero legga almeno le email. Per favore mi dica quando mi paga ” (cfr. doc. 151); - La mail del 28 gennaio 2024 indicante quale mittente, dal contenuto: “ ti ho scritto precedentemente lettere e email mi puoi gentilmente rispondere??? ” (cfr. doc. 152); - La mail del 21 febbraio 2024 indicante quale mittente, dal contenuto: “ le ho scritto nuovamente il 16 febbraio scorso e così da inizio del mese di gennaio chiedendo ancora il conteggio delle ore non pagate come da contratto. _____ continua a ripetere che devo chiedere al datore di lavoro quindi lei, mi versa il dovuto? ” (cfr. doc. 154); - La mail del 23 febbraio 2024 indicante quale mittente, dal contenuto: “ ti ho scritto diverse lettere e email mi puoi rispondere??? ” (cfr. doc. 156). Agli atti figura anche una mail indi, di data 14 marzo 2024, che indica “ ti ho scritto diverse lettere e email perché l' _____ dice che le ore che non ho lavorato ma che sono sul contratto me le devi pagare tu. Hai ricevuto le mie lettere? Comunque sto ancora aspettando la decisione su opposizione _____ ma intanto ti chiedo se puoi ricalcolare le ore visto che loro dicono così ” (cfr. doc. 88). Il 23 settembre 2024, anche la parte qui resistente ha sottoposto una serie di domande all'allora rappresentante della ricorrente, e meglio: " (...) a) La sua cliente, in data 12 settembre 2023, ha sottoscritto un contratto di lavoro di durata determinata dal 18 settembre 2023 al 18 dicembre 2023. Il contratto di lavoro prevedeva un minimo di ore garantite pari a 18 ore settimanali. Per quale motivo, in data 22 settembre 2023, ha sottoscritto un accordo di annullamento del minimo di ore garantito e della rinuncia ad una tredicesima? b) Per quale motivo l'accordo sottoscritto il 22 settembre 2023 non è stato consegnato tempestivamente alla Cassa di disoccupazione _____? Una consegna tempestiva del documento avrebbe permesso alla Cassa di avvisare tempestivamente la sua cliente circa la rivendicazione salariale. c) Per quale motivo i conteggi della Cassa di disoccupazione, attestanti un salario (quale guadagno intermedio) corrispondente al contratto di lavoro (e quindi non al successivo accordo), sono stati contestati solo ad attività lavorativa terminata? d) La società _____, tramite scritto del 29 febbraio 2024, ha indicato come l'accordo aggiuntivo del

E. 22

settembre 2023 era dettato dalla "massa di lavoro limitata e per ragioni organizzative aziendali...". Tramite scritto del 13 marzo 2024 avete comunicato come "In riferimento all'oggetto a margine e in risposta alla vostra lettera del 4 marzo u.s., la informo che la Signora RI 1 non ha osservazioni da riportare in riferimento alla corrispondenza intercorsa tra la vostra Amministrazione e la _____". È corretto affermare come il 22 settembre 2023 la sua cliente [ndr. Illeggibile] a conoscenza della mancanza di lavoro presso la società? e) Quando la Signora RI 1 ha saputo delle difficoltà economiche della società? f) La società ha attestato sull'apposito formulario "Attestato su guadagno intermedio " del mese di dicembre 2023, quale cessazione dell'attività lavorativa, il giorno 6 dicembre 2023

(ultimo giorno di lavoro). Tramite il documento "Domanda d'indennità per insolvenza" è stato indicato, quale ultimo giorno di lavoro il 18 dicembre 2023? g) La sua cliente ha sottoscritto un contratto di lavoro il 12 settembre 2023 con data d'inizio il 18 settembre 2023. Dopo alcuni giorni la società ha modificato il contratto di lavoro per mancanza di lavoro ed ha cessato l'attività lavorativa il 6 dicembre 2023 per ragioni economiche. Gli arretrati salariali sono stati rivendicati tramite scritto con posta ordinaria il 3 gennaio 2024, con mail del 10 - 26 - 28 gennaio 2024, scritto del 16 febbraio 2024, mail del 21 - 23 febbraio 2024, mail del 14 marzo 2024 e ultimo scritto del 4 aprile 2024. Per quale motivo la sua cliente, preso atto già durante l'attività lavorativa della mancanza di lavoro per la società, del fatto che il salario di novembre 2023 non era stato retribuito e che la cessazione del contratto di lavoro è stata anticipata al 6 dicembre 2023 per motivi economici, non è intervenuta in maniera incisiva appena terminata l'attività lavorativa? h) Per quale motivo, preso atto come agli scritti e mail di gennaio 2024 la società è rimasta silente, la sua cliente ha continuato ad inviare semplici mail e lettere con posta ordinaria senza intraprendere le vie esecutive/legali? i) Ha ulteriori osservazioni?" (cfr. doc. 17-18). Questo il riscontro fornito, in rappresentanza della ricorrente, da _____ il 4 ottobre 2024: " (...) a. Come indicato in sede d'opposizione, la modifica contrattuale sfavorevole all'assicurata del 22.09.2023 è stata pretesa e imposta dal datore di lavoro. La signora RI 1 ha accettato detta modifica allo scopo di non perdere il posto di lavoro che le era stato trovato dall'Ufficio regionale di collocamento. Ella ha voluto mantenere l'impiego anche nell'ottica del suo obbligo di ridurre il danno a carico dell'assicurazione contro la disoccupazione. Ella non era a conoscenza che una tale modifica immediata e a suo sfavore del contratto non fosse legalmente possibile. b. L'accordo del 22.09.2023 non è stato consegnato alla Cassa di disoccupazione _____ semplicemente per una disattenzione scusabile (anche in considerazione della sua giovane età ed inesperienza) dell'assicurata. Solo in seguito, ricevendo il conteggio della Cassa per il mese di novembre 2023, ella si è resa conto che questi conteggi erano effettuati considerando il contratto originale senza tener conto dell'accordo supplementare. c. La signora RI 1 ha contestato i conteggi della Cassa di disoccupazione per i mesi di novembre e dicembre 2023, che ha ricevuto soltanto nel mese di dicembre. Nei mesi di settembre e ottobre aveva lavorato effettivamente 18 ore settimanali come garantito dal contratto originario ed era stata pagata dal datore di lavoro. Per questo motivo ha contestato i conteggi della Cassa di disoccupazione nel mese di dicembre (via e-mail la prima volta il 15.12.2023 per il conteggio di novembre ed il 29.12.2023 per il conteggio di dicembre). Che ciò coincidesse con la fine del rapporto di lavoro è un caso. d. L'accordo del 22.09.23 era stato effettivamente imposto per ragioni organizzative aziendali e per massa di lavoro limitata. Ma ciò non comporta necessariamente la conseguenza di un fallimento o di non venire retribuiti. L'opponente aveva discusso della questione con il datore di lavoro e non ha intravisto questo pericolo. Infatti quando il signor _____ le disse che la massa di lavoro era limitata ha comunque garantito che ella avrebbe potuto svolgere le ore di lavoro previste e terminare l'impiego, che aveva una durata determinata a dicembre. Durante l'attività lavorativa presso la _____ il lavoro c'era e l'attività procedeva. La signora RI 1 non era a conoscenza di un eventuale stato di indebitamento o di problemi tali da mettere seriamente in dubbio la capacità del datore di lavoro di pagarle lo stipendio. e. In data 06.12.2023 il datore informava l'opponente che non aveva lavoro da assegnarle nell'ambito della posizione per cui era stata assunta fino al 18.12.2023. Ciononostante non credeva che la società stesse affrontando delle difficoltà economiche tali da sfociare in un fallimento, considerato che la

società ha continuato la sua attività nell'ambito di un altro progetto fino ad aprile, quando l'assicurata è venuta a conoscenza del fallimento. f. Si premette che la domanda di indennità di insolvenza è stata compilata con il supporto del sindacato _____. La data 18.12.2023 è stata indicata intesa come ultimo giorno di lavoro secondo il contratto di lavoro, in quanto fino a quella data aveva diritto al salario e di conseguenza in casu alle indennità d'insolvenza. L'assicurata ha anche comunicato sia al consulente dell'URC che alla Cassa disoccupazione _____ di non avere più prestato ore di lavoro dopo il 06.12.2023. g. Come già indicato in sede d'opposizione, la signora RI 1 non era a conoscenza che la modifica immediata ed a suo sfavore del contratto di lavoro stipulato con _____ non era legalmente possibile ed era quindi convinta che la Cassa disoccupazione considerasse nella determinazione del salario intermedio le ore effettivamente lavorate conformemente alla modifica contrattuale del 22.09.2023. Soltanto una volta terminata l'attività lavorativa, e meglio il 02.01.2024, la Cassa comunicava all'opponente che era tenuta a far valere queste pretese nei confronti del datore di lavoro, in quanto la modifica contrattuale era illegittima e l'indennità di disoccupazione non poteva quindi intervenire. Fino a quel momento, per giustificabile non conoscenza del diritto in materia, ella non era a conoscenza del fatto che avrebbe dovuto rivolgersi al datore per far valere queste pretese e pensava si trattasse di un errore nel conteggio della Cassa disoccupazione. Non appena ne è venuta a conoscenza, già dal 03.01.2024 ha provveduto a far valere gli arretrati salariali nei confronti della _____. L'opponente sapeva che la società fosse ancora attiva e non immaginava quindi in alcun modo la possibilità di un fallimento imminente. Ella era a conoscenza che il signor _____ aveva una questione che lo tratteneva all'estero nel periodo gennaio-marzo e, considerato che durante il rapporto di lavoro non vi erano stati problemi e che egli la rassicurava telefonicamente circa il pagamento di quanto dovuto, in buona fede gli ha dato fiducia, credendo che al suo rientro in Svizzera avrebbe mantenuto la promessa. h. Come indicato sopra, il signor _____ aveva una questione che lo tratteneva all'estero nel periodo gennaio-marzo e, considerato che durante il rapporto di lavoro non vi erano stati problemi e che egli la rassicurava telefonicamente circa il pagamento di quanto dovuto, in buona fede gli ha dato fiducia, credendo che al suo rientro in Svizzera avrebbe mantenuto la promessa i. All'opponente preme ribadire che, nonostante il tempo trascorso, ella non aveva avuto grande timore di non venire retribuita, in quanto l'attività stava continuando e non poteva immaginare un fallimento della società. Riceveva da _____ rassicurazioni che la situazione di stallo si sarebbe risolta a breve e ha quindi considerato la situazione positivamente. In aprile, preso atto con sorpresa del fallimento della _____, ha intrapreso i necessari passi legali.” (cfr. doc. 14-16) Con decisione su opposizione del 10 dicembre 2024, la parte resistente ha, come visto (cfr. supra consid. 1.1.), confermato il proprio precedente provvedimento, negando alla ricorrente il diritto a percepire le postulate indennità per insolvenza. Per completezza, giova evidenziare che innanzi al TCA risultano pendenti due altri ricorsi, interposti, rispettivamente, dal fratello e dalla madre della ricorrente contro due decisioni su opposizione mediante le quali la Cassa ha negato loro il diritto alle indennità per insolvenza in relazione al rapporto lavorativo che pure li legava alla _____, nel loro caso da gennaio 2024 al fallimento della società del 9 aprile 2024, in relazione alle pretese salariali per tutto questo periodo (cfr. inc. TCA 38.2024.59 e 38.2025.2) Questa Corte rileva, inoltre, che la ricorrente, la madre ed il fratello risultano essere tutti domiciliati a _____ e comporre, unitamente ad un altro membro, una stessa ed unica economia domestica, in _____. _____ risulta pure essere la sede di un'associazione, e

meglio l' _____, cui membro, da giugno 2020 a febbraio 2023, era la ricorrente e cui membro, invece, era da aprile 2024 _____, che ha dimissionato a marzo 2025 (cfr. www.zefix.ch). _____ che, inoltre, è socio e gerente della _____, con recapito in _____. Dal sito internet della _____ risulta, a valere quale numero telefonico di contatto lo stesso numero di cellulare indicato come il proprio dalla madre della ricorrente nella propria domanda di indennità di insolvenza (doc. 79 inc. TCA 38.2025.2). Giova rilevare che la madre della ricorrente, _____, era amministratrice unica di una società denominata _____, avente sede a _____, trasferita nel 2018 nel Canton _____ e pochi mesi dopo ritrasferitasi in Ticino, con sede a _____ e recapito a _____ in _____ (analogamente alla Sagl che vede, ora, _____ quale socio e gerente), quindi sciolta in seguito al fallimento pronunciato con decisione della Pretura del distretto di _____ del 26 gennaio 2023 (cfr. www.zefix.ch). 2.5. C

hiamata 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. Nell'ipotesi in cui si voglia tenere in considerazione la modifica del contratto di lavoro sottoscritta dalla ricorrente il 22 settembre 2023 - certo, sfavorevole alla ricorrente, ma in concreto comunque dalla medesima sottoscritta - il TCA rileva che, trattandosi di licenziamenti immediati o ingiustificato del rapporto di lavoro da parte del datore, il Tribunale federale ha già avuto modo di stabilire che l'indennità per insolvenza copre unicamente pretese salariali che si riferiscono a del lavoro prestato, e non quelle risultanti dalla disdetta anticipata (ingiustificata) del rapporto di lavoro (cfr. in tal senso, la giurisprudenza richiamata al consid. 2.2. della STCA 38.2021.104 del 21 marzo 2022 e la successiva STF 8C_276/2022 del 22 febbraio 2023, mediante la quale l'Alta Corte ha confermato la citata sentenza del TCA, nonché la Prassi LADI ai punti A2-A5 ripresi al consid. 2.3.). In concreto, la ricorrente fa valere pretese salariali relative al periodo dal 1° novembre al 18 dicembre 2023. Sennonché, da una parte e per il lasso temporale dal 1° novembre al 6 dicembre 2023, in ragione della modifica del contratto di lavoro sottoscritta da RI 1 e dall'AU dell'ex datrice di lavoro il 22 settembre 2023, la ricorrente era chiamata a prestare la propria attività lavorativa " a richiesta del datore di lavoro ", senza che alcun montante minimo di ore settimanali o mensili fosse stato stabilito. Ed in concreto, per le ore di lavoro effettivamente svolte tra il 1° novembre ed il 6 dicembre 2023, ella è stata effettivamente retribuita dall'ex datore di lavoro, come risulta dalle ricevute in atti e come la medesima ha indicato nella propria opposizione (cfr. supra consid. 2.4.). Per quel periodo, quindi ed in assenza di un'attività lavorativa prestata dalla dipendente ma non pagata dalla datrice di lavoro, non vi sarebbero pretese suscettibili di essere coperte dall'indennità per insolvenza. D'altra parte, le medesime considerazioni sull'obbligo dell'indennità per insolvenza di intervenire a fronte della sola attività lavorativa effettivamente prestata valgono anche per il periodo successivo e sino al 18 dicembre 2023, data in cui il contratto, la cui durata determinata non è stata oggetto di modifiche mediante l'accordo del 22 settembre 2023, avrebbe dovuto effettivamente prendere fine. Sennonché, come visto, l'ultimo giorno in cui RI 1 ha prestato la propria attività lavorativa è stato il 6 dicembre 2023, come precisato tanto dall'interessata, quanto da _____ (" La data di fine del contratto è stata anticipata al 6 dicembre in quanto la società "era a rischio di non poter retribuire la Sig. RI 1 e non vi era intenzione di far operare la dipendente senza concretezza di poter essere retribuita ", cfr. 2.4.). Al proposito, il TCA rammenta che l'indennità per insolvenza non copre le pretese determinate da un licenziamento immediato e ingiustificato del datore di lavoro, né quelle derivanti da un licenziamento in tempo

inopportuno, quando il lavoratore non ha prestato un lavoro. Successivamente al 6 dicembre 2023 la ricorrente, a beneficio della quale (anche in ragione delle modifiche apportate il 22 settembre 2023 al contratto di lavoro che non prevedevano alcun montante di ore minime di lavoro assicurato alla dipendente) non trova applicazione l'eccezione contemplata dalla Prassi LADI II al punto A5, avrebbe dovuto essere ritenuta completamente idonea al collocamento, di modo che non avrebbe avuto diritto a percepire le indennità per insolvenza ex artt. 51 e 52 LADI. Già le argomentazioni appena esposte potrebbero essere sufficienti per negare alla ricorrente il diritto a percepire le postulate indennità per insolvenza. 2.6. In ogni caso, a mente di questo Tribunale, l'operato della Cassa - che ha ritenuto " gli sforzi compiuti dalla signora RI 1 per ottenere quanto dovutole dalla ora fallita _____ a titolo di salari per il periodo dal 1.11.2023 al 1.12.2023, vadano considerati insufficienti, oltre che - per quanto attiene alle richieste scritte - non comprovati in quanto non sussiste agli atti una prova dell'invio effettivo " e che conseguentemente la ricorrente ha " commesso una negligenza grave in relazione all'obbligo di ridurre il danno previsto dall'art. 55 cpv. 1 LADI " (cfr. supra consid. 1.1.) - deve essere tutelato. Al riguardo va ricordato che la giurisprudenza federale esige che il dipendente metta in atto tutte le misure possibili per rivendicare il salario (cfr. in particolare STF C 297/02 del 2 aprile 2003; STF C 235/04 del 23 dicembre 2005 e STF C 271/05 del 30 marzo 2006; "Schriftliche Mahnung, Zahlungsbefehl, Betreuung; Lohnklage"), il più presto possibile (cfr. STF C 323/02 del 17 aprile 2003; STF C 25/05 del 13 dicembre 2005). L'assicurato, dunque, non deve percorrere la procedura a lui più comoda o la meno onerosa, ma semmai deve individuare quella più efficace per cercare di ottenere celermente il saldo scoperto (cfr. STF 8C_158/2019 del 5 agosto 2019 consid. 4.4., pubblicata in RtiD I-2020 N. 48 pag. 268 e citata al consid. 2.2.). La giurisprudenza federale ha pure sottolineato che gli sforzi per recuperare il salario devono essere effettuati in modo sistematico e continuo. I lavoratori devono comportarsi nei confronti dei datori di lavoro come se l'indennità per insolvenza non esistesse (cfr. STF 8C_367/2022 del 7 ottobre 2022 consid. 3.2.; STF 8C_814/2021 del 21 aprile 2022 consid. 2.2, pubblicata in SVR 2022 ALV Nr. 30 pag. 107; SVR 2021 ALV Nr. 4 pag. 11; DLA 2020 Nr. 15 pag. 393-396 consid. 3). Inoltre è utile evidenziare che l'obbligo del lavoratore di diminuire il danno esiste anche precedentemente allo scioglimento del rapporto di lavoro quando il datore di lavoro non versa (o non versa interamente) il salario e il dipendente può aspettarsi di subire una perdita. L'obbligo di diminuire il danno a carico dell'assicurato prima che il rapporto di impiego venga sciolto non è sottoposto alle medesime esigenze rispetto al periodo successivo alla disdetta. Tuttavia l'estensione delle procedure che possono essere pretese dal lavoratore per recuperare tutto o parte del salario precedentemente alla fine del rapporto di impiego dipende in ogni caso dall'insieme delle circostanze del caso concreto (cfr. STFA C 367/01 del 12 aprile 2002, pubblicata in DLA 2002 N. 30 pag. 190 segg. e citata al consid. 2.2.). L'art. 55 cpv. 1 LADI si applica peraltro anche quando il rapporto di lavoro è sciolto prima dell'apertura della procedura di fallimento (cfr. supra consid. 2.2.; STF 8C_367/2022 del 7 ottobre 2022). Nella presente fattispecie, questa Corte rileva, innanzitutto, che l'insorgente fa valere di non avere percepito l'integralità di quanto spettante come salario tra novembre e dicembre 2023, ma solo parte. In concreto, la ricorrente fa valere di avere avanzato pretese salariali per quanto sostiene non le sia stato versato dall'ex datrice di lavoro a novembre e dicembre 2023, per la prima volta, con scritto del 3 gennaio 2024, quindi dopo oltre un mese che non era, stando alla sua tesi, stata pagata correttamente per il mese di novembre. Da un lato, però, RI 1 con lo scritto indirizzato alla SA di data 3 gennaio 2024 pretende dalla _____ il

pagamento del salario secondo quanto prevedeva il contratto sottoscritto il 12 settembre 2023 (18 ore settimanali). D'altro lato, sempre il 3 gennaio, nella procedura volta alla contestazione dei conteggi della Cassa _____, la ricorrente presenta a quest'ultima, per la prima volta, l'accordo del 22 settembre 2023, in precedenza mai pervenuto all'amministrazione, ad asserita comprova di avere svolto meno ore di lavoro rispetto a quelle oggetto del contratto di lavoro del 12 settembre 2023. Delle due l'una, la documentazione in atti e prodotta dalla ricorrente medesima non potendo essere utilizzata à la carte a seconda di quanto più favorevole all'assicurata. In ogni caso, ed anche a voler prescindere dalle modifiche al contratto di lavoro di cui all'accordo del 22 settembre 2023, a mente di questa Corte determinante risulta essere il fatto che i pretesi sforzi profusi dalla ricorrente per ottenere quanto ella pretende le fosse dovuto (in aggiunta a quanto ricevuto) dalla SA per i mesi di novembre e dicembre 2023, non risultano comprovati. Agli atti figurano tre scritti che RI 1 pretende di avere trasmesso all'ex datrice di lavoro al fine di ottenere il pagamento dei pretesi salari rimasti impagati. Tali comunicazioni, fa valere l'insorgente, sarebbero state trasmesse alla società per posta semplice. Ora, se è vero che, come indicato dalla ricorrente (cfr. supra consid. 1.4.), le normative vigenti non le imponevano l'invio raccomandato di quanto ella pretende di avere trasmesso alla SA, è altrettanto vero che, per costante dottrina e giurisprudenza, l'onere della prova di un invio incombe a chi se ne prevale (cfr. DTF 99 Ib 359, consid. 2; E. Catenazzi, *Le insidie di un invio non raccomandato*, in RTT 1974, p. 65ss.; per quanto concerne gli invii da parte dell'autorità cfr. STF 9C_1042/2009 del 7 settembre 2010 consid. 5.9. destinata alla pubblicazione). Pertanto, se l'interessato non è in grado di fornirne la prova, ne deve sopportare le conseguenze giuridiche (E. Catenazzi, *op. cit.*, p. 67; cfr., pure, A. Borella, *L'affiliation à l'assurance-maladie sociale suisse*, Losanna 1993, p. 288; per quanto concerne gli invii da parte dell'autorità cfr. STF 9C_1042/2009 del 7 settembre 2010 consid. 5.9. destinata alla pubblicazione). Nel caso di specie, nessuno di quegli scritti ha mai ottenuto riscontro da parte della società cui erano destinati, contrariamente a quanto pretende la ricorrente in sede ricorsuale, laddove fa valere che " il sig. _____ mi ha sempre confermato la ricezione di ogni comunicazione inviata " (cfr. doc. I). Affermazione, questa ricorsuale rimasta mera allegazione di fatto, che del resto contrasta anche evidentemente con il tenore di quanto a suo tempo indicato dalla ricorrente nei pretesi scritti e mail inviati alla SA (" Le ho anche scritto una lettera ma non mi risponde, spero legga almeno le email", cfr. supra consid. 2.4. e doc 151; " ti ho scritto precedentemente lettere e email mi puoi gentilmente rispondere?" cfr. supra consid. 2.4. e doc. 152; " ti ho scritto diverse lettere e email mi puoi rispondere ???", cfr. supra consid. 2.4. e doc. 156; "Hai ricevuto le mie lettere?" cfr. supra consid. 2.4. e doc. 88). Nemmeno le risposte fornite da _____ alla Cassa _____ permettono di concludere che la ricorrente lo abbia in qualche modo messo in mora o sollecitato al fine di ottenere il pagamento dei salari che pretende le fossero dovuti. Va, poi, osservato che secondo una costante giurisprudenza federale, il giudice delle assicurazioni sociali applica il criterio della verosimiglianza preponderante (cfr. cfr. RDAT II-2001 N. 91 pag. 378; SVR 2001 KV N. 50 pag. 145; STF 8C_480/2009 del 26 gennaio 2010 consid. 3.1.; STFA U 162/02 del 29 gennaio 2003; STFA C 264/99 del 18 settembre 2001; STFA H 407/99 del 28 novembre 2000; STFA C 116/00 del 22 agosto 2000; STFA C 341/98 del 23 dicembre 1999, consid. 3, pag., 6; DTF 125 V 195; STFA 6 aprile 1994 in re E.P.; SZS 1993 pag. 106 consid. 3a; RCC 1986 pag. 202 consid. 2c, RCC 1984 pag. 468 consid. 3b, RCC 1983 pag. 250 consid. 2b; DTF 115 V 142 consid. 8b, DTF 113 V 323 consid. 2a, DTF 112 V 32 consid. 1c, DTF 111 V 188

consid. 2b; Meyer, "Die Rechtspflege in der Sozialversicherung", in Basler Juristische Mitteilungen (BJM) 1989 pag. 31-32) e non quello della prova piena come il giudice civile o, in modo ancor più rigoroso, il giudice penale, ritenuto che in quest'ultima evenienza per il principio " in dubio pro reo " l'incertezza profitta all'accusato (cfr. DTF 126 V 319 consid. 5a; Piquerez, Procédure pénale suisse, Zurigo 2000, n. 102 pag. 22 e n. 1918 pag. 403). Il TFA ha ricordato questi principi in una sentenza C 49/00 del 15 gennaio 2001, pubblicata in RDAT II-2001 N. 91 pag. 378, e ha sottolineato che conformemente al criterio della probabilità preponderante il giudice delle assicurazioni sociali, dopo un'analisi ed una valutazione oggettiva delle prove, deve seguire quella rappresentazione fattuale che ritiene essere la più verosimile tra i vari scenari possibili. Tutto ben considerato, questo Tribunale non può quindi ritenere provato che la ricorrente abbia effettivamente trasmesso quegli scritti (via posta semplice) all'ex datrice di lavoro. Analogamente dicasi per le mail, in relazione alle quali agli atti non figura alcuna conferma di ricezione o di lettura del destinatario, rammentato come trattasi di un'opzione inseribile all'invio delle mail da parte del mittente. Gli scritti e le mail, in ogni caso, a rapporto di lavoro ormai conclusosi, non sarebbero stati sufficienti al fine di assicurarle la concreta tutela dei suoi interessi. Si noti, infatti, che nei 4 mesi trascorsi tra la fine del rapporto lavorativo e lo scioglimento della società, la ricorrente fa valere di essersi limitata a trasmettere quanto precede; nessuna procedura esecutiva è stata avviata nei confronti dell'ex datrice di lavoro o anche solo prospettata a fronte di un rapporto lavorativo ormai conclusosi. Il tutto rammentato, peraltro, che le difficoltà della società erano con ogni verosimiglianza note alla ricorrente. In tal senso, basti rammentare che una settimana dopo l'inizio effettivo del rapporto lavorativo, il contratto di lavoro risulterebbe essere stato modificato, con la sottoscrizione della ricorrente, a favore di un impiego su chiamata. Questo, stando a quanto indicato da _____, " in quanto per motivi di massa di lavoro limitata e per ragioni organizzative aziendali non ha potuto offrire i punti sopra citati " (cfr. supra consid. 2.4. e doc. 27). Del resto, anche la ricorrente precisa che " L'accordo del 22.09.23 era stato effettivamente imposto per ragioni organizzative aziendali e per massa di lavoro limitata ", sebbene pretende poi che questo " ancora non comporta necessariamente la conseguenza di un fallimento o di non venire retribuiti " (cfr. supra consid. 2.4. e doc. 14-16). Laddove poco dopo RI 1 fa, invece, valere che contestualmente alla sottoscrizione delle modifiche al contratto di lavoro, l'AU della SA " le disse che la massa di lavoro era limitata ha comunque garantito che ella avrebbe potuto svolgere le ore di lavoro previste e terminare l'impiego, che aveva una durata determinata a dicembre " (cfr. supra consid. 2.4. e doc. 14-16) ella è del resto sconfessata dal fatto che, se così fosse stato, non vi sarebbe stato alcun bisogno di sottoscrivere le modifiche in questione. Ancora, le dichiarazioni della ricorrente, secondo cui " Durante l'attività lavorativa presso la _____ il lavoro c'era e l'attività procedeva " (cfr. supra consid. 2.4. e doc. 14-16), è in contraddizione con il fatto che le ore di lavoro assegnatele tra novembre e dicembre 2023 sono state ben inferiori a quelle di settembre ed ottobre. Ora, una massa di lavoro limitata che comporta un peggioramento delle condizioni contrattuali, accettato dalla ricorrente mediante la sottoscrizione della modifica del contratto di lavoro a quel tempo in essere, difficilmente collima con una situazione societaria e finanziaria florida. Ma a maggior ragione, la disdetta anticipata del contratto di lavoro, la cui durata non sarebbe comunque stata modificata, ed i relativi motivi non potevano che essere più che un campanello d'allarme per la dipendente: " il datore informava l'opponente che non aveva lavoro da assegnarle nell'ambito della posizione per cui era stata assunta fino al 18.12.2023 " (cfr. supra consid. 2.4. e doc. 14-16).

Queste, del resto, sono state le parole di _____: “ la società era a rischio di non poter retribuire la Sig.ra RI 1 e non vi era intenzione di far operare la dipendente senza concretezza di poter essere retribuita ” (cfr. supra consid. 2.4. e doc. 27). Ed al riguardo, chiamata ad esprimersi anche su quanto indicato da _____, la ricorrente nulla ha osservato (cfr. doc. 25). Solo in sede ricorsuale, RI 1 ha preteso che l’interruzione del rapporto di lavoro sarebbe stata motivata in ragione del fatto che “ il 6 dicembre 2023 il Signor _____ mi diceva che per il lavoro a Riazzino non aveva bisogno più di me in ufficio perché questa parte di lavoro sarebbe stata seguita da altra persona direttamente dal proprio domicilio ” (cfr. supra consid. 1.2.). In tal senso, il TCA rammenta che, in applicazione del principio della dichiarazione della prima ora, in presenza di due versioni differenti, la preferenza deve essere accordata alle dichiarazioni fornite nella prima ora, quando se ne ignoravano le conseguenze giuridiche. Le spiegazioni fornite in un secondo tempo non possono integrare le prime constatazioni dettagliate, soprattutto se esse le contraddicono (cfr. STF 9C_250/2021 del 24 marzo 2022; DTF 142 V 590 consid. 5.2. in fine; SVR 2008 UV Nr. 12; RAMI 2004 U 524, p. 546; DTF 121 V 47 consid. 2a, 115 V 143 consid. 3c; RAMI 1988 U 55, p. 363 consid. 3b/aa; STF del 27 agosto 1992 nella causa M., non pubbl.; RDAT II-1994 p. 189; per una critica, cfr. U. Kieser, Das Verwaltungsverfahren in der Sozialversicherung, Zurigo 1999, p. 217, n. 546). Quanto precede senza dimenticare che, terminato il rapporto lavorativo con la qui ricorrente, assunti dalla _____ sono stati sua madre e suo fratello, che pure hanno chiesto le indennità per insolvenza per il mancato versamento dei salari da gennaio al fallimento della società (cfr. inc. TCA 38.2024.59 e 38.2025.2). Di tale situazione e quindi del fatto che gli stipendi della madre e del fratello tra gennaio, febbraio e marzo non venivano pagati, facendo come visto (cfr. supra consid. 2.4.) i tre parte della medesima economica domestica, è inverosimile che la ricorrente non fosse informata. Per quattro mesi dalla fine del rapporto lavorativo che la legava alla società, quindi, RI 1 non ha agito concretamente a tutela dei propri interessi sebbene la possibilità di non vedere saldati i propri pretesi crediti salariali fosse, questa sì, concreta. In merito, poi, alle pretese assicurazioni telefoniche ricevute dall’AU dall’ex datrice di lavoro, di cui la ricorrente ha riferito solo in sede di opposizione (cfr. supra consid. 2.4. e doc. 14-16), il TCA rammenta 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.). Alla luce di tutto quanto precede, il TCA ritiene l’assicurata ha commesso una negligenza grave ai sensi dell’art. 55 cpv. 1 LADI, che giustifica il diniego delle prestazioni postulate. La decisione su opposizione del 10 dicembre 2024 deve, pertanto essere confermata. A titolo abbondanziale, eventuali imprecisioni dell’_____ non essendo comunque determinanti ai fini della presente vertenza, con riferimento a quanto fatto valere dalla resistente circa il fatto che “ In riferimento alle richieste di indennità si precisa che essendo non pratica di formulari e richieste ho sempre affidato mandato alla Cassa _____ di cui sono membro ” (cfr. supra consid. 1.4.), il TCA rammenta che per costante giurisprudenza, le persone rappresentate devono sopportare le conseguenze delle azioni od omissioni dei propri rappresentanti (cfr. STF 8C_126/2019 del 5 marzo 2019; STF 9C_739/2018 del 14 febbraio 2019; STF 8C_787/2018 del 17 dicembre 2018; STF 8C_563/2010 del 29 settembre 2010 consid. 2.2.; STF 8C_984/2008 dell’11 maggio 2009;

DLA 2002 pag. 259; SVR 2001 KV Nr. 3; DTF 111 1b 222; STCA 38.2008.1 dell'8 maggio 2008 confermata dal TF con sentenza 8C_466/2008 del 1° aprile 2009; STCA 38.2016.24 del 25 agosto 2016; STCA 38.2014.69 del 24 giugno 2015; STCA 39.2002.67 del 20 febbraio 2003; STCA 35.2006.39 del 7 settembre 2006). 2.7. L'art. 61 lett. a LPGA, in vigore fino al 31 dicembre 2020, prevedeva che la procedura deve essere semplice, rapida, di regola pubblica e gratuita per le parti; la tassa di giudizio e le spese di procedura possono tuttavia essere imposte alla parte che ha un comportamento temerario o sconsiderato. 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 38.2024.39 del 21 ottobre 2024 consid. 2.15.; STCA 38.2024.2 del 6 maggio 2024 consid. 2.10.; STCA 38.2023.50 dell'11 dicembre 2023 consid. 2.15.; 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); Messaggio Nr. 8480 del Consiglio di Stato del 21 agosto 2024 «Rapporto sull'iniziativa parlamentare presentata il 4 maggio 2021 nella forma elaborata da Lara Filippini e Sabrina Aldi per la modifica dell'art. 29 della Legge di procedura per le cause davanti al Tribunale cantonale delle assicurazioni (Lptca) del 23 giugno 2008 (Implementazione della revisione LPGA alle spese giudiziarie dinanzi al Tribunale cantonale delle assicurazioni) e controprogetto».

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