

TI_GERICHTE 38.2025.12 vom 23. Dezember 2024

TI Tribunale d'appello, 2024-12-23, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_38.2025.12_d20241223

FR: TI_GERICHTE 38.2025.12 du 23 décembre 2024

IT: TI_GERICHTE 38.2025.12 del 23 dicembre 2024

Regeste

A torto negate indennità per insolvenza: dipendente attivatosi nei confronti di DL prima della fine del rapporto lavorativo, rivoltosi a sindacato, poi a due diversi legali, poi avviato procedura esecutiva a 3 mesi da fine rapporto di lavoro, con PE e comminatoria di fallim. Ricorso accolto

Erwägungen

E. 12

agosto 2025

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 25 febbraio 2025 di

RI 1

contro

la decisione su opposizione del 4 febbraio 2025 emanata da

CO 1

in materia di assicurazione contro la disoccupazione

ritenuto in fatto

considerato in diritto

Con giudizio 8C_814/2021 del 21 aprile 2022, pubblicato in SVR 2022 ALV Nr. 30 pag. 107, il Tribunale federale ha confermato che aveva commesso una negligenza grave un assicurato che non aveva ricevuto il salario sin dall'inizio della sua attività lavorativa ed aveva aspettato 10 mesi prima di inoltrare un precetto esecutivo dopo essersi licenziato con effetto immediato e ulteriori 8 mesi prima di avviare la procedura per il rigetto

dell'opposizione. L'Alta Corte ha sottolineato, da una parte, che non costituisce una valida giustificazione il fatto di aspettare a fare valere i propri diritti per poter agire in modo coordinato con altri dipendenti (cfr. consid. 4.2.2 in fine) e, dall'altra parte, che occorre agire rapidamente anche se non si conosce la reale situazione finanziaria del datore di lavoro:

In una sentenza 8C_367/2022 del 7 ottobre 2022 la nostra Massima Istanza ha ribadito che l'art. 55 cpv. 1 LADI si applica anche quando il rapporto di lavoro è sciolto prima dell'apertura della procedura di fallimento. In tal caso il lavoratore che non ha ricevuto il salario a causa di difficoltà economiche del datore di lavoro ha l'obbligo di intraprendere nei confronti di quest'ultimo i passi utili per recuperare il proprio credito. Dopo il licenziamento egli non deve aspettare parecchi mesi prima di introdurre un'azione giudiziaria contro l'ex datore di lavoro, dovendo prendere in considerazione un eventuale peggioramento della situazione finanziaria di questi.

In quel caso di specie, relativo a un ricorrente che il 2 ottobre 2018 era stato licenziato con effetto immediato dalla SA presso la quale lavorava dal 1° dicembre 2016, poiché la società non poteva pagargli il salario dal giugno 2018 a causa dei cattivi risultati finanziari (il fallimento è stato pronunciato il

E. 14

gennaio 2019 consid. 2.1.; STF 8C_784/2016 del 9 marzo 2017 consid. 3.1.; STF 8C_448/2016 del 6 dicembre 2016 consid. 2; STF 8C_360/2010 del 30 novembre 2010 consid. 1 e 2; DTF 131 V164; DTF 130 V 388; DTF 122 V 36 consid. 2a, DTF 110 V 51 consid. 3b e giurisprudenza ivi citata; SVR 1997 UV 81 pag. 294).

Nella presente fattispecie oggetto della decisione su opposizione qui impugnata emessa dalla Sezione del lavoro è unicamente la questione di sapere se rettamente, o meno, a RI 1 è stato negato il diritto a percepire le indennità per insolvenza postulate dal medesimo.

La decisione su opposizione impugnata non si pronuncia, per contro, sull'ammissione del medesimo al beneficio del gratuito patrocinio né per quanto attiene alla procedura amministrativa, né per prestazioni legali ancora precedenti, giacché la loro rifusione non è stata richiesta dall'avv. RA 1 in sede di opposizione (cfr. doc. 67-70).

Ogni altra questione, rispetto alla negazione del diritto alle indennità per insolvenza, segnatamente relativa alla mancata ammissione al beneficio del gratuito patrocinio per la procedura amministrativa o per altre spese legali, mai postulate prima del ricorso, esula dalla presente vertenza ed è, pertanto, irricevibile.

Gli atti vengono trasmessi alla Cassa affinché si pronunci sull'eventuale diritto del ricorrente alle ripetibili per quanto concerne la procedura amministrativa (opposizione), ricordatocomeunque che non sono di regola accordate ripetibili nella procedura di opposizione (art. 52 cpv. 3 LPG), tranne che nel caso in cui siano adempiuti i presupposti dell'ammissione al gratuito patrocinio.

2.9.L'art. 61 lett. a LPG, 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 LPG. L'art. 61 lett. a LPG 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 38.2024.52 del 31 marzo 2025 consid. 2.15.; STCA 38.2024.39 del 21 ottobre 2024 consid. 2.15.; STCA 38.2023.58 dell'8 gennaio 2024 consid. 2.15.; STCA 38.2023.50 dell'11 dicembre 2023 consid. 2.15.; STCA 38.2023.31 del 15 settembre 2023 consid. 2.12.; 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.).

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».

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, richiamata dalla patrocinatrice del ricorrente (cfr. supra consid. 1.2.), 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: " (...) 5.2. 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). (...)” 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. Infine, in una sentenza STF 8C_629/2024 dell'8 maggio 2025 l'Alta Corte si è espressa sul caso di un assicurato licenziato con lettera del 15 novembre 2022 dalla datrice di lavoro che contestualmente gli ha comunicato che, vista la difficile situazione economica in cui versava, non avrebbe potuto pagare né il salario di quel mese, né quanto dovuto durante il periodo di disdetta. Il 1° dicembre 2022 la datrice di lavoro ha poi versato un acconto di fr. 3'200.- sullo stipendio di novembre. Quell'assicurato, per il tramite di un sindacato cui si era rivolto, con lettera del 25 gennaio 2023 aveva chiesto all'ex datrice di saldare, entro il 30 gennaio successivo, quanto dovuto per il residuo di novembre, per il saldo vacanze e per le ore straordinarie. In assenza di riscontri, in data 14 marzo 2023 l'ex dipendente aveva avviato nei confronti dell'ex datrice di lavoro una procedura esecutiva, cui la debitrice non si era opposta. Il Tribunale del Distretto di Lucerna aveva poi aperto il fallimento e l'assicurato richiesto le indennità per insolvenza, che la Cassa - poi sconfessata dal Tribunale d'appello - gli ha negato facendo valere ch'egli non aveva ottemperato al suo obbligo di diminuire il danno. Chiamato a pronunciarsi, il Tribunale federale ha innanzitutto rammentato che l'obbligo di ridurre il danno ai sensi dell'art. 55 cpv. 1 LADI non richiede che l'assicurato intraprenda immediatamente delle misure esecutive, ma mira ad evitare ch'egli resti inattivo ed attenda l'apertura del fallimento nei confronti dell'ex datore di lavoro, nei confronti del quale egli deve, per contro, intraprendere passi concreti e continui per far valere i propri crediti, sfociando, poi, in una procedura esecutiva. L'Alta Corte ha rilevato che la giurisprudenza ha riconosciuto una violazione dell'obbligo di ridurre il danno a fronte dell'inazione di un assicurato durata diversi mesi dopo la fine del rapporto di lavoro (citando, quali esempi, le STF 8C_66/2013 del 18 novembre 2013 consid. 4.3 [attesa di cinque mesi dopo un licenziamento immediato]; 8C_444/2007 del 7 aprile 2008 consid. 4 [mancata richiesta di fallimento per diversi mesi]; C 167/2004 del 29 dicembre 2006 consid. 3 [attesa di 11 mesi dopo avere rivendicato i salari impagati nonostante fosse nota la difficile situazione finanziaria dell'azienda]; C 91/01 du 4 settembre 2001 consid. 1b [salari rimasti impagati per tre mesi]. Anche nel caso che era chiamata a giudicare, l'Alta Corte ha ritenuto che quell'assicurato non era rimasto inattivo. Egli si era, innanzitutto, rivolto ad un sindacato per far valere i propri crediti. Il fatto che il sindacato abbia, prima di rivendicare i salari, chiesto della documentazione all'ex datrice di lavoro non può essere considerato, secondo quanto stabilito dal Tribunale federale, come una grave negligenza. Ciò vale pure per la rivendicazione effettiva dei crediti salariali avvenuta il 23 gennaio 2023, per la circostanza che solo un mese e mezzo dopo si sia proceduto mediante la via esecutiva e che dopo un altro mese e mezzo si stato avviato il fallimento della ditta. Tenuto conto dell'insieme degli sforzi globalmente continui profusi da quell'assicurato, il TF ha quindi ritenuto che il periodo di quattro mesi, intercorso tra la lettera della datrice e l'avvio della procedura esecutiva, non costituiva una violazione dell'obbligo di ridurre il danno ed ha respinto il

ricorso presentato dalla Cassa: " 6.2. Die Rügen der Arbeitslosenkasse sind nicht stichhaltig. Nach der Rechtsprechung verlangt die Schadenminderungspflicht nach Art. 55 Abs. 1 AVIG nicht, dass die versicherte Person sofort Zwangsvollstreckungsmassnahmen gegen den ehemaligen Arbeitgeber einleitet. Vielmehr soll verhindert werden, dass sie untätig bleibt und die Konkursöffnung über ihren Arbeitgeber abwartet (Urteil des Eidg. Versicherungsgerichts [EVG: heute: öffentlich-rechtliche Abteilungen III und IV des Bundesgerichts] C 91/01 vom 4. September 2001 E. 1b). Insofern ist die versicherte Person, um den Anspruch auf Insolvenzenschädigung nicht zu verlieren, gehalten, konsequent und kontinuierlich Schritte zur Geltendmachung der ausstehenden Forderungen gegenüber dem ehemaligen Arbeitgeber zu unternehmen, die sodann in Zwangsvollstreckungsmassnahmen münden müssen (vorne E. 4.2). Die Rechtsprechung bejaht insofern regelmässig eine Verletzung der Schadenminderungspflicht bei einer mehrmonatigen Untätigkeit der versicherten Person nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (vgl. etwa Urteile 8C_66/2013 vom 18. November 2013 E. 4.3 [fünfmonatiges Zuwarten bis zur Klageerhebung nach fristloser Kündigung]; 8C_444/2007 vom 7. April 2008 E. 4 [während mehrere Monate unterlassenes Konkursbegehren]; C 167/2004 vom 29. Dezember 2006 E. 3 [elfmonatiges Zuwarten nach Geltendmachung der geschuldeten Löhne trotz Kenntnis der schlechten finanziellen Lage des Betriebs]; C 91/01 vom 4. September 2001 E. 1b [dreimonatiges Untätigbleiben]; C 183/97 vom 25. Juni 1998 E. 2 [einjährige Untätigkeit]). Wie die Vorinstanz ausführt, liegt eine solche Untätigkeit hier nicht vor. So hat der Beschwerdegegner nach Erhalt des Schreibens der Arbeitgeberin vom 15. November 2022 zur Durchsetzung seiner Forderungen die Unterstützung der Gewerkschaft C. _____ gesucht, was als Bemühen um Schadensvermeidung zu werten ist (vgl. etwa Urteil 8C_898/2011 vom 6. Juni 2012 E. 3.4 betreffend Kontaktaufnahme der versicherten Person mit ihrer Rechtsschutzversicherung). Dass die Gewerkschaft im Auftrag des Beschwerdegegners bei der Arbeitgeberin zunächst die Lohnabrechnung für den November 2022 und das Arbeitszeitkontrollblatt für das Jahr 2022 einforderte und deren Eingang am 18. Januar 2023 abwartete, ist ebenfalls nicht als geradezu grobfahrlässig zu qualifizieren. Dasselbe gilt für die darauf folgende zeitnahe Zahlungsaufforderung vom 23. Januar 2023, die rund eineinhalb Monate später eingeleitete Betreibung vom 14. März 2023 und das eineinhalbmonatige Zuwarten ab Kenntnis, dass das Fortsetzungsbegehren gestellt werden könne. Angesichts der insgesamt doch kontinuierlichen Bemühungen zur Geltendmachung der Forderungen ist der Zeitraum von vier Monaten zwischen dem Schreiben der Arbeitgeberin und der Einleitung des Betreibungsverfahrens - auch unter Berücksichtigung der offenkundigen Zahlungsschwierigkeiten der Arbeitgeberin und der daraus resultierenden Dringlichkeit der Angelegenheit - entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin insgesamt nicht als grobfahrlässige Verletzung der Schadenminderungspflicht zu qualifizieren. Die Beschwerde der Arbeitslosenkasse ist somit unbegründet. Wie von der Vorinstanz bundesrechtskonform angeordnet, wird sie über die Höhe der Insolvenzenschädigung entscheiden." I 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. 2.3. Nella Prassi LADI II, nella versione in vigore dal 1° gennaio 2022 (rimasta, per quanto qui ci concerne, invariata nel 2023 e nel 2024), p.ti B35 segg. la Segreteria di Stato dell'economia (in seguito: SECO) ha stabilito che: "

OBBLIGO DI RIDURRE IL DANNO B35 Il lavoratore, nella procedura di fallimento o di pignoramento, deve prendere ogni provvedimento necessario alla tutela dei suoi diritti rispetto al datore di lavoro, fintanto che la cassa gli comunichi d'averlo surrogato nella procedura. Questa condizione, alla quale è subordinato il diritto all'II, attua l'obbligo generale dell'assicurato di ridurre il danno. Dal momento in cui la cassa subentra nella procedura, la persona assicurata è invece tenuta ad assistere la cassa, in ogni modo adeguato, nella difesa del suo diritto. B36 Per soddisfare l'obbligo di ridurre il danno, l'assicurato deve adoperarsi già durante il rapporto di lavoro per recuperare i salari non versati (richiamo scritto, precetto esecutivo, ecc.). L'assicurato non deve necessariamente inoltrare un precetto esecutivo oppure un'azione nei confronti del datore di lavoro. Deve però dimostrare in modo inequivocabile e riconoscibile per il datore di lavoro, la serietà della sua pretesa salariale (DTF C 367/01 del 12.4.2002). B37 Se il fallimento viene pronunciato dopo la risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore al quale non è stato versato il salario a causa di difficoltà economiche riscontrate del datore di lavoro è tenuto a intraprendere quanto necessario per recuperare il credito onde evitare di perdere il diritto all'II. B38 La cassa valuta in base alle circostanze del caso concreto in che misura ci si può aspettare che l'assicurato intraprenda quanto necessario per recuperare il suo salario. La cassa giudicherà con più severità gli sforzi per adempiere l'obbligo di ridurre il danno forniti dall'assicurato dopo la risoluzione del contratto di lavoro (soprattutto la rapidità con cui intraprende tali sforzi). Un giudizio più severo è giustificato dal fatto che, non essendo più vincolato dal rapporto di lavoro, il lavoratore non ha più alcuna ragione per non pretendere il salario non versato. In questa fase è infatti molto probabile che i suoi crediti salariali non verranno versati. ð Giurisprudenza DTF 8C_682/2009 del 23.10.2009 (Durante gli ultimi 6 mesi del rapporto di lavoro l'assicurato si è limitato a rivendicare il salario solo oralmente, dato che il datore di lavoro era anche suo genero. Si tratta di una grave negligenza, anche se sussisteva un rapporto di parentela) TFA C231/06 del 5.12.2006 (Non si può pretendere che l'assicurato avvii una procedura immediatamente dopo l'estinzione del termine di mora di 30 giorni per il versamento del salario) TFA C 109/04 del 9.6.2005 (Non basta formulare oralmente diversi solleciti durante il rapporto di lavoro per dedurre un indebitamento manifesto del datore di lavoro ai sensi dell'art. 51 cpv. 1 lett. b LADI) TFA C 91/01 del 4.9.2001 (Non è ammissibile che l'assicurato, nei 3 mesi seguenti la fine del rapporto di lavoro, non abbia intrapreso nulla per recuperare il proprio salario aspettando semplicemente la dichiarazione di fallimento) La cassa di disoccupazione non può invece far dipendere il diritto dell'assicurato all'II dalla condizione che egli abbia contestato la graduatoria (DTF 123 V 75) ." Sulla portata delle direttive amministrative, cfr. STF 8C_425/2023 del 21 maggio 2024 consid. 4.3.; STF 8C_228/2023 del 6 ottobre 2023 consid. 3.2.; STF 8C_141/2023 del 2 maggio 2023 consid. 4.1.; STF 8C_322/2022 del 30 gennaio 2023 consid. 4.3.1.; STF 8C_73/2022 del 26 gennaio 2023 consid. 4.3.2.-4.3.3.; STF 8C_769/2021 del 3 maggio 2022 consid. 3.3.; STF 9C_270/2021 del 30 dicembre 2021 consid. 3.5.; DTF 147 V 79 consid. 7.3.2.; DTF 146 V 224; DTF 146 V 104; STF 9C_631/2019 del 19 giugno 2020 consid. 2.3.; STF 8C_331/2019 del 18 settembre 2019 consid. 4.3.; STF 8C_405/2018 del 22 gennaio 2019 consid. 6.1.1.; STF 8C_902/2017 del 12 giugno 2018 consid. 4.2., pubblicata in DTF 144 V 195 e in DLA 2018 N. 10 pag. 260; DTF 138 V 50 consid. 4.1.; DTF 132 V 121 consid. 4.4 pag. 125; STF 8C_834/2016 del 28 settembre 2017 consid. 6.2.1.; STF 2C_105/2009 del 18 settembre 2009; STF E 1/06 del 26 luglio 2007 consid. 4. 2.4. Nella presente fattispecie, dal contratto di lavoro sottoscritto tra le parti risulta che RI 1 - nato nel 1985, cittadino italiano a beneficio di un permesso "G"

rilasciato il 7 dicembre 2023 - ha iniziato a lavorare in seno alla _____ (ora in liquidazione) in qualità di pittore con mansioni di lavoratore qualificato senza certificato di capacità a decorrere dal 23 ottobre 2023. L'impiego era a tempo pieno, per 40 ore settimanali, di durata indeterminata e prevedeva un salario lordo di fr. 35.26 all'ora, con 25 giorni di vacanza (cfr. doc. 145-146). Il rapporto di lavoro è durato sino al "licenziamento" trasmesso dall'ex datrice al ricorrente via whatsapp il 29 febbraio 2024. Questi i motivi della disdetta indicati dalla _____: " (...) Le comunichiamo che in data 29.02.2024 Lei cessa il rapporto di lavoro in quanto non è idoneo alla mansione da Lei svolta come Gessatore qualificato. Il giorno 29.02.2024 il sig. _____ alle 13:30 si è recato presso il cantiere per comunicarle tale decisione. Il sig. RI 1 alle 14.40 abbandonava il posto di lavoro senza nessuna comunicazione in merito. Per questo motivo la società _____ ritiene di licenziare per giusta causa il sig. RI 1 immediatamente al 29.02.2024. Inoltre chiediamo di lasciare l'appartamento in _____ entro e non oltre il 1.3.2024 alle ore 10.00." (cfr. doc. 138) A sostegno degli sforzi profusi al fine di recuperare il proprio credito, la legale del ricorrente pone in particolare evidenza gli scambi di messaggi whatsapp intervenuti tra il socio e gerente della (ex) datrice di lavoro, _____, e RI 1. Agli atti figurano, infatti, numerosi screenshot, dai quali, in particolare, emerge quanto segue: - 1° novembre 2023: dopo una chiamata persa da parte di _____ delle ore 11:55, il ricorrente ha scritto al socio e gerente della Sagl "Ciao _____ niente ancora" alle ore 16:12 (cfr. doc. 75); - Il 9 novembre 2023 RI 1 ha scritto "Ciao _____ Novità?", ricevendo quale risposta "Ciao ci sto lavorando come ti ho detto ci sentiamo stasera o domani mattina" per poi indicare "Ok perfetto" (cfr. doc. 75); - Il 27 novembre 2023, il ricorrente ha scritto ha _____ "Ciao _____ novità?" (cfr. doc. 76); - Il 29 febbraio 2024, il ricorrente, dopo aver perso una chiamata di _____ alle ore 14:48 ha scritto a quest'ultimo "Ciao _____ come si chiama la cassa malati che paghiamo da contratto?". Ne sono seguite una chiamata da parte del datore di lavoro e l'invio via whatsapp della lettera di disdetta del rapporto di lavoro (cfr. doc. 86); - Il 5 marzo 2024, con riferimento ai quesiti posti alla datrice di lavoro circa i dettagli dell'assicuratore malattia (IPG) inerente la visita cui il ricorrente si era sottoposto il 29 febbraio precedente, RI 1 ha tra l'altro chiesto a _____ "(...) purtroppo sono chiarimenti che devo chiedere al mio datore di lavoro per quanto riguarda la busta paga di febbraio?" (cfr. doc. 87); - Il 14 marzo 2024 a _____ che scriveva al ricorrente "Io ti denuncio per truffa perché in cantiere stavi bene e ho testimoni. A malattia i primi 30 giorni te li pago io come azienda e non pago niente faccio un esposto penale per truffa nei tuoi confronti" ha risposto "Non mi fare ridere tu puoi sapere il mio stato di salute guardandomi ascoltami bene parla nei referti medici il problema che ho io è evidente tu ha una cassa malattia obbligatoria e sei obbligato tutt'oggi a fornirmi tutto ciò di cui ho bisogno non pensare che tu fai la volpe dove non la devi fare io prima di scrivere qualsiasi messaggio a te so già mi sono preso tutti i miei pareri e so bene con chi ha a che fare ma credimi tu da questa storia non spunterà nulla io esigo i soldi sia quelli di ottobre novembre e dicembre che tu non mi hai versato e ho le buste paga e il sindacato ha già tutta la documentazione il giurista aspetto solo un cenno per partire con una pratica legale io con tanto di rispetto ad oggi dietro le tue promesse non mi sono azzardato ancora a concludere ma credimi non mi fermerà proprio più nessuno e quando dico che è dico che adesso ne pagherà gli interessi mi puoi prendere in parola a domani" (cfr. doc. 90), per poi indicare, poco dopo "(...) Non voglio avere più niente a che fare con te e fornisci le informazioni che ti ho chiesto mi versi per favore i miei soldi di novembre ottobre novembre e dicembre il mese di febbraio mi dai i nominativi della cassa malati

(...)" (cfr. doc. 90) - Il 19 marzo 2024 il ricorrente ha scritto a _____ " Quindi neanche domani c'è il pagamento ?" vedendosi rispondere " abbiamo detto mercoledì che ci sentiamo e che avremmo fatto il pagamento per mercoledì e giovedì ti arrivava " replicando "che ci vedevano per il pagamento giusto" "ti facevo il pagamento mercoledì, "Sì" , ha indicato RI 1 " che mi mandi poi la ricevuta " (cfr. doc. 90-91); - All'ultimo messaggio reperibile sugli screenshot, del 21 marzo 2024, inviato dal ricorrente al socio e gerente dell'ex datrice, " Buongiorno signor _____ il bonifico ?" non vi è stato riscontro (cfr. doc. 91). Risulta, dagli screenshot versati agli atti, che tra dipendente ed ex datrice di lavoro vi siano poi state diverse chiamate, tanto in costanza del rapporto di lavoro, quanto successivamente. Dai certificati medici in atti risulta che il ricorrente è stato inabile al lavoro per malattia dal 1° marzo 2024 al maggio seguente (cfr. doc. 92-97) Risulta, poi, dagli atti formanti l'incarto che sin dal 19 marzo 2024 RI 1 (dopo essersi già rivolto ai sindacati, come ha indicato via whatsapp a _____) era assistito, prima che dall'attuale legale, dall'avv. _____, il quale ha riferito all'allora cliente, in data 27 marzo, di avere avuto un colloquio telefonico con _____ che, "p erlomeno a parole ", avrebbe " espresso la volontà di trovare un accordo. Mi farà contattare dal suo avvocato settimana prossima " (cfr. doc. 99). RI 1 ha in seguito saputo dai collaboratori dello studio legale _____ che la lettera trasmessa tanto alla società quando a _____ era tornata al mittente (cfr. doc. 100). _____, nella sua qualità di socio e gerente della _____, è stato poi contattato anche dall'avv. RA 1, tanto telefonicamente in data 10 maggio 2024, quanto con mail del 15 maggio successivo, venendo esortato " ad annunciare il caso all'assicurate malattia" ed informato che le pretese di RI 1 "(...) (concernenti salari e indennità per pasti mai percepiti nel periodo ottobre 2023 – maggio 2024, oltre che indennità per licenziamento ingiustificato e spese legali) oggi sono quantificabili in almeno CHF 70'000.- " (cfr. doc. 103). Scaduto infruttuosamente il termine per provvedere al pagamento di tale spettanza il 27 maggio 2024, in data 29 maggio 2024 la legale del ricorrente ha fatto spiccare nei confronti della Sagl un precetto esecutivo per i crediti salariali per stipendi dei mesi da novembre 2023 ad aprile 2024 (totali fr. 38'425.40), oltre all' " indennità per ingiustificato licenziamento (tre mesi di salario)" (fr. 18'621.54) ed alle " spese legali per recupero credito " (fr. 8'000.-, per un totale complessivo di oltre fr. 65'000.-; cfr. doc. 132). Notificato il precetto (" a mezzo Polizia ") in data 11 luglio 2024, la debitrice non vi si è opposta cfr. doc. 133). La comminatoria di fallimento è stata, poi, presentata dalla legale di RI 1 il 22 agosto 2024 e notificata alla debitrice, che vi si è opposta, il 26 agosto successivo (cfr. doc. 37-38). In data 1° novembre 2024, il ricorrente ha presentato la propria domanda di indennità per insolvenza, precisando di non avere " mai " ricevuto il salario, di aver svolto l'ultimo giorno di lavoro in data 29 febbraio 2024, vantando crediti salaria per i mesi di novembre 2023 (fr. 6'502.75), dicembre 2023 (fr. 6'207.18), gennaio 2024 (fr. 6'798.34), febbraio 2024 (fr. 6'207.18) e marzo 2024 (fr. 6'207.18; cfr. doc. 141-144), facendo valere di essere stato impedito per, questa volta, infortunio, dal 29 febbraio al 30 giugno 2024 (cfr. doc. 144). Il credito nei confronti di _____, oggetto di notifica in data 4 novembre 2024 (cfr. doc. 135), è stato contestualmente ceduto alla Cassa (cfr. doc. 153). Con decisione del 23 dicembre 2024, la Cassa ha negato a RI 1 il diritto di beneficiare delle indennità per insolvenza (cfr. supra consid. 1.1.), ritenuto che " dai documenti agli atti non rileviamo alcun giustificativo che documenti i suoi sforzi per recuperare il salario durante il rapporto di lavoro. facciamo presente che, tranne un esiguo acconto di fr. 300.00, non ha mai ricevuto uno stipendio. Il datore di lavoro l'ha licenziato in tronco il 29 febbraio 2024 e, da quella data, ha atteso fino

a maggio 2024 per iniziare una procedura d'incasso. Nell'insieme, non è possibile parlare di una rivendicazione coerente nei confronti del suo ex datore di lavoro. In conclusione, consideriamo che non abbia sufficientemente adempito il suo dovere di limitare il danno in funzione delle circostanze (...)" (cfr. doc. 71-72). Con opposizione del 10 gennaio 2025, l'avv. RA 1 ha impugnato il provvedimento reso dalla Cassa nei confronti di RI 1, sulla base di motivazioni poi sostanzialmente riprese innanzi a questa Corte in sede ricorsuale (cfr. doc. 67-70) Con decisione su opposizione del 4 febbraio 2025, la Cassa ha confermato il proprio precedentemente provvedimento, e meglio come visto in entrata (cfr. supra consid. 1.1.).

2.5. C hiamata a pronunciarsi in merito alla fattispecie, questa Corte ricorda 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. Tale obbligo, però, non è sottoposto alle medesime esigenze rispetto al periodo successivo alla disdetta. Tuttavia l'estensione delle procedure che possono essere pretese dal lavoratore per recuperare tutto o parte del salario precedentemente alla fine del rapporto di impiego dipende in ogni caso dall'insieme delle circostanze del caso concreto (cfr. STFA C 367/01 del 12 aprile 2002, pubblicata in DLA 2002 N. 30 pag. 190 segg. e citata al consid. 2.4.). Al proposito dei messaggi whatsapp inviati dal ricorrente al socio e gerente dalla datrice di lavoro in costanza del rapporto lavorativo, il TCA rileva che il Tribunale federale, nella STF 8C_408/2020 del 7 ottobre 2020, richiamata dal ricorrente (cfr. supra consid. 1.2. e doc. I) e riprodotta da questa Corte (cfr. supra consid. 2.2.), ha stabilito che " Anders als bei telefonischen Nachfragen ist bei WhatsApp-Nachrichten zudem der Inhalt der Kommunikation belegbar ." (cfr. consid. 5.2.) riconoscendo agli stessi un determinato valore probante circa il loro contenuto. Nel caso concreto – rammentato che l'obbligo del lavoratore di diminuire il danno esiste sì anche precedentemente allo scioglimento del rapporto di lavoro quando il datore di lavoro non versa (o non versa interamente) il salario, ma che, però, non è sottoposto alle medesime esigenze rispetto al periodo successivo alla disdetta – il TCA rileva che, sebbene non siano qualitativamente affini ad una chiara e inequivocabile rivendicazione salariale (cfr. in tal senso la STF 8C_408/2020 del 7 ottobre 2020, consid. 5.2.), già i messaggi whatsapp trasmessi dal ricorrente il 1°, il 9 ed il 27 novembre 2023 non possono che essere interpretati come dei solleciti nei confronti del datore di lavoro tesi al versamento del salario a quel momento esigibile (relativo alle prestazioni lavorative svolte nel mese di ottobre) e che, al di là dell'acconto di fr. 300.- corrisposto il 26 ottobre 2023, non era stato

versato. Determinante, in concreto - a fronte di un rapporto lavorativo che è comunque stato di una durata tutto sommato breve (quattro mesi e poco più) e della circostanza che il dipendente, attivo come pittore, non aveva una posizione tale da permettergli di essere a conoscenza della solidità finanziaria, o meno, della datrice - è il fatto che, interrottosi il contratto il 29 febbraio 2024, il 14 marzo successivo RI 1, sempre via whatsapp, ha chiaramente rivendicato il pagamento dei “ soldi (...) di ottobre novembre e dicembre ” (cfr. doc. 89-90). Rivendicazione circa la corresponsione dei salari in questione che è divenuta poi ancora maggiormente esplicita il 19 marzo 2024 (cfr. supra consid. 2.4.). La Cassa ha sostenuto che “ terminata l’attività lavorativa a fine febbraio 2024 sarebbe dovuto intervenire in maniera più incisiva contro il datore di lavoro e non limitarsi a dei messaggi whatsapp o colloqui telefonici ” (cfr. supra consid. 1.1.). Al riguardo, il TCA rileva che terminato il rapporto di lavoro, l’assicurato non si è limitato a mandare all’ex datrice di lavoro messaggi whatsapp. Dopo essersi in prima battuta asseritamente rivolto ai sindacati, il ricorrente ha, poi, affidato la propria rappresentanza all’avv. _____ (Studio Legale _____), che il 27 marzo 2024 ha riferito al proprio assistito di avere avuto un colloquio telefonico con il socio e gerente dell’ex datrice di lavoro, in esito al quale quest’ultimo avrebbe “ espresso la volontà di trovare un accordo” (cfr. supra consid. 2.4.). Ritenuto che alle parole espresse telefonicamente da _____ non hanno fatto seguito azioni da parte di quest’ultimo nel senso di un pagamento di quanto dovuto al ricorrente, lo Studio _____ avrebbe poi provveduto a rivendicare per iscritto le spettanze del proprio cliente, sennonché la lettera, trasmessa sia al socio e gerente che alla società, sarebbe tornata al mittente (cfr. supra consid. 2.4.). Ad inizio maggio 2024, il ricorrente si è quindi rivolto all’attuale legale, che si è attivata nei confronti di _____, prima il 10 maggio 2024 telefonicamente e, poi, il 15 maggio successivo via mail, per rivendicare i crediti salariali del proprio assistito, per il cui pagamento ha impartito al socio e gerente dell’ex datrice di lavoro di RI 1 un termine scadente il successivo 27 maggio. Trascorsa infruttuosamente tale scadenza, il 29 maggio 2024 è stato fatto spiccare un precetto esecutivo nei confronti della società, cui ha, poi, fatto seguito la comminatoria di fallimento (cfr. supra consid. 2.4.). Sulla base di tutto quanto precede, quindi, il TCA ritiene che non è possibile concludere che l’assicurato, già attivatosi durante il rapporto di lavoro nei confronti del datore, rivoltosi prima ad un sindacato, poi a due diversi legali, avendo attivato già a fine maggio 2024 – e quindi a soli tre mesi dalla fine di tale rapporto lavorativo; cfr. in tal senso STF 8C_408/2020 del 7 ottobre 2020 consid. 5.2.) una procedura esecutiva, dapprima con precetto esecutivo e poi con la comminatoria di fallimento, abbia commesso una negligenza grave ai sensi dell’art. 55 cpv. 1 LADI, che giustifichi il diniego delle prestazioni postulate. In tal senso cfr. la STF 8C_629/2024 dell’8 maggio 2025 citata al consid. 2.2.. 2.6. Alla luce di quanto precede, la decisione su opposizione è annullata. Visto l’esito dell’impugnativa, la richiesta di audizione dell’assicurato (cfr. doc. I) si rivela superflua. 2.7. L’insorgente ha domandato di essere posto al beneficio del gratuito patrocinio in favore dell’avv. RA 1 (cfr. doc. I ed all.), sia per la procedura dinnanzi al TCA, sia per tutte le prestazioni fornite dall’assunzione del mandato, avvenuta l’8 maggio 2024 (cfr. supra consid. 1.2). Vincente in causa, il ricorrente, rappresentato da un avvocato, per la procedura innanzi a questa Corte, ha diritto all’importo di fr. 2'500.- a titolo di ripetibili da mettere a carico della Cassa (cfr. 30 Lptca; art. 61 lett. g LPGa). Visto l’esito della vertenza e il diritto a ripetibili, la richiesta di ammissione al gratuito patrocinio (cfr. doc. I), per quanto attiene alla procedura innanzi al TCA, è divenuta priva di oggetto (cfr. DTF 124 V 309, consid. 6 e, tra le tante, STF 8C_585/2021

del 6 gennaio 2022 consid. 7.1.; STF 9C_666/2017 del 6 settembre 2018 consid. 5.2.; STF 8C_756/2017 del 7 marzo 2018 consid. 6; STF 9C_335/2011 del 14 marzo 2012 consid. 5, STF 9C_206/2011 del 16 agosto 2011 consid. 5, STF 9C_352/2010 del 30 agosto 2010 consid. 3). 2.8. Per quanto concerne, invece, il ricorso nella parte che attiene alla concessione del gratuito patrocinio non solo per la procedura amministrativa (opposizione) ma per l'intero mandato assunto dalla legale dal maggio 2024 sino alla procedura ricorsuale, il TCA rileva che tali richieste sono irricevibili. Questa Corte rammenta, infatti, che la costante giurisprudenza federale ha stabilito che è la decisione impugnata che costituisce il presupposto e il contenuto della contestazione sottoposta all'esame giudiziale (cfr. STF 8C_126/2022 del 7 aprile 2022 consid. 4.3.; STF 8C_787/2020 del 26 maggio 2021 consid. 2.3.; STF 9C_775/2019 del 26 maggio 2020 consid. 1.1.; STF 8C_722/2018 del 14 gennaio 2019 consid. 2.1.; STF 8C_784/2016 del 9 marzo 2017 consid. 3.1.; STF 8C_448/2016 del 6 dicembre 2016 consid. 2; STF 8C_360/2010 del 30 novembre 2010 consid. 1 e 2; DTF 131 V164; DTF 130 V 388; DTF 122 V 36 consid. 2a, DTF 110 V 51 consid. 3b e giurisprudenza ivi citata; SVR 1997 UV 81 pag. 294). Nella presente fattispecie oggetto della decisione su opposizione qui impugnata emessa dalla Sezione del lavoro è unicamente la questione di sapere se rettamente, o meno, a RI 1 è stato negato il diritto a percepire le indennità per insolvenza postulate dal medesimo. La decisione su opposizione impugnata non si pronuncia, per contro, sull'ammissione del medesimo al beneficio del gratuito patrocinio né per quanto attiene alla procedura amministrativa, né per prestazioni legali ancora precedenti, giacché la loro rifusione non è stata richiesta dall'avv. RA 1 in sede di opposizione (cfr. doc. 67-70). Ogni altra questione, rispetto alla negazione del diritto alle indennità per insolvenza, segnatamente relativa alla mancata ammissione al beneficio del gratuito patrocinio per la procedura amministrativa o per altre spese legali, mai postulate prima del ricorso, esula dalla presente vertenza ed è, pertanto, irricevibile. Gli atti vengono trasmessi alla Cassa affinché si pronunci sull'eventuale diritto del ricorrente alle ripetibili per quanto concerne la procedura amministrativa (opposizione), ricordato comunque che non sono di regola accordate ripetibili nella procedura di opposizione (art. 52 cpv. 3 LPGA), tranne che nel caso in cui siano adempiuti i presupposti dell'ammissione al gratuito patrocinio. 2.9. 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 38.2024.52 del 31 marzo 2025 consid. 2.15.; STCA 38.2024.39 del 21 ottobre 2024 consid. 2.15.; STCA 38.2023.58 dell'8 gennaio 2024 consid. 2.15.; STCA 38.2023.50 dell'11 dicembre 2023 consid. 2.15.; STCA 38.2023.31 del 15 settembre 2023 consid. 2.12.; 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.). 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.