



Sentenza del 15 gennaio 2026

comunicata il 20 gennaio 2026

[Contro questa decisione è stato interposto ricorso. La causa è pendente dinanzi al Tribunale federale (8C_78/2026).]

N. d'incarto SV2 25 35

Istanza Seconda Camera di diritto delle assicurazioni sociali

Composizione Righetti, presidente
von Salis e Bäder Federspiel, giudici
Schupp, attuaria

Parti **A.** _____
ricorrente
patrocinato dall'avvocato David Simoni,

contro

Ufficio per l'industria, arti e mestieri e lavoro dei Grigioni
convenuto

Oggetto indennità per insolvenza

Ritenuto in fatto:

A. A._____ e la B._____ AG concludevano un contratto di lavoro a tempo indeterminato con percentuale lavorativa del 50% a partire dal 15 gennaio 2024. Dal 1° maggio 2024 la percentuale lavorativa aumentava all'80%.

B. A partire da luglio 2024 la B._____ AG non versava più lo stipendio a A._____ e in data 16 settembre 2024, corrispondente all'ultimo giorno lavorativo, la ditta rescindeva il contratto di lavoro con effetto al 31 ottobre 2024.

C. Con raccomandata del 23 settembre 2024, A._____ sollecitava la B._____ AG, chiedendo il pagamento degli stipendi di luglio e agosto 2024 entro sette giorni e intimando che trascorso il termine avrebbe intrapreso ulteriori passi necessari alla salvaguardia dei suoi legittimi interessi.

D. Con ulteriore raccomandata del 23 ottobre 2024, A._____ sollecitava nuovamente la B._____ AG, chiedendo il versamento entro il 31 ottobre 2024 degli stipendi da luglio a ottobre 2024 (inclusa la tredicesima pro rata temporis) per un totale di CHF 15'166.65, intimando che, scaduto infruttuoso il termine, egli avrebbe adito le vie esecutive e giudiziarie.

E. Il 29 ottobre 2024 la B._____ AG rispondeva a A._____. Ella inviava le buste paga del lavoratore nonché gli acconti sugli stipendi già percepiti. Ella riteneva che A._____ sarebbe stato a conoscenza della momentanea situazione di ritardo nel versamento degli stipendi e si sarebbe comunque dimostrato disponibile a lavorare fino alla risoluzione del problema, anche visti i versamenti del 23 e 31 luglio 2024 per un importo di CHF 6'612.00. La B._____ AG dichiarava di voler versare la totalità di quanto dovuto fino al mese di agosto 2024 e, vista l'assenza dal lavoro nonché il negato contatto telefonico da parte di A._____, 75% dello stipendio di settembre 2024, ma non lo stipendio di ottobre 2024. Secondo la B._____ AG, sarebbero stati dovuti CHF 8'183.50, che proponeva di versare a rate mensili di CHF 1'000.00 a partire dal mese di novembre 2024.

F. In data 5 novembre 2024 A._____ rispondeva a sua volta, contestando integralmente la presa di posizione e chiedendo come controproposta, tra l'altro, il versamento di CHF 10'000.00 in due rate da CHF 5'000.00, ammonendo che, in caso di mancata accettazione o mancata reazione, si sarebbe proceduto tramite vie giudiziarie.

G. La B._____ AG rispondeva in data 11 novembre 2024, sottolineando la volontà di pagare, ma la presenza di scarsa liquidità. Essa dichiarava di voler versare CHF 9'000.00 in tre rate mensili da CHF 3'000.00. Il 12 novembre 2024 A._____ si dichiarava d'accordo con tale proposta, inviando alla B._____ AG una convenzione da firmare. Ancora in data 19 novembre 2024 A._____ contattava la B._____ AG, chiedendo informazioni in merito alla convenzione.

H. Il 2 dicembre 2024 A._____, non avendo ricevuto né la convenzione firmata, né la rata promessa e i documenti, comunicava alla B._____ AG di voler procedere, tra l'altro, con l'avvio della procedura di fallimento nei giorni a seguire. La B._____ AG prendeva posizione il giorno stesso riguardo a dei moduli mancanti.

I. A._____ il 13 dicembre 2024 avviava un'istanza di fallimento senza preventiva esecuzione presso il Tribunale regionale C._____ (di seguito C._____). Il C._____, con sentenza del 15 gennaio 2025, stralciava dai ruoli la procedura a seguito di desistenza, visto il mancato pagamento dell'anticipo.

L. Con raccomandata consegnata il 31 gennaio 2025, A._____ si rivolgeva alla Cassa cantonale di disoccupazione ticinese, postulando l'indennità per insolvenza e chiedendo anche il rifiuto degli importi mancanti, ovvero per i mesi da luglio a ottobre 2024 (e inoltre le tredicesime). Con lettera dell'11 febbraio 2025, la Cassa adita informava della competenza della Cassa di disoccupazione dei Grigioni (di seguito: CD GR), trasmettendole l'incarto.

M. Con decisione del 19 marzo 2025, la CD GR respingeva la richiesta d'indennità per insolvenza. In sintesi, la CD GR rilevava che, vista l'inattività di A._____ tra luglio e dicembre 2024 per percepire lo stipendio mancante da luglio a ottobre 2024, non si sarebbe in presenza di una continua e coerente rivendicazione salariale, in quanto egli non avrebbe sufficientemente adempiuto al suo dovere di limitare il danno in funzione delle circostanze. Inoltre, non si sarebbe in presenza di una comminatoria di fallimento.

N. Con scritto del 27 marzo 2025, A._____ si opponeva a tale decisione.

O. La CD GR, con decisione su opposizione del 19 maggio 2025, respingeva l'opposizione. Essa riteneva che nel caso in esame i presupposti di legge dell'art. 51 cpv. 1 lett. a e b LADI non sarebbero adempiuti. Inoltre, non sarebbe stato soddisfatto l'obbligo di ridurre il danno ai sensi dell'art. 55 cpv. 1 LADI; dato che A._____ non avrebbe più percepito uno stipendio da giugno 2024, al più tardi a settembre 2024, egli avrebbe dovuto attivarsi per sollecitare i salari mancanti, chiedendo la garanzia per stipendi futuri, intimando l'interruzione del lavoro e la

risoluzione in tronco del rapporto lavorativo. Oltre a ciò, anche in seguito alla cessazione del contratto di lavoro, A._____ avrebbe lasciato passare tempo prima di avviare l'esecuzione forzata. La domanda di dichiarazione di fallimento presentata, sarebbe in questo contesto irrilevante.

P. In data 26 maggio 2025 A._____ presentava alla CD GR una domanda di riconsiderazione della decisione, fondata su una valutazione manifestamente errata dei fatti e un'applicazione giuridica viziata della prassi LADI. Egli chiedeva gli fosse riconosciuto il diritto all'indennità per insolvenza.

Q. La CD GR, con lettera del 6 giugno 2025, rispondeva che, non vedeva opportunità di dare seguito alla richiesta fatta.

R. In data 28 maggio 2025 il C._____ dichiarava lo scioglimento della B._____ AG e ordinava la liquidazione in via di fallimento.

S. Avverso la decisione su opposizione della CD GR del 19 maggio 2025 A._____ (di seguito ricorrente) interponeva ricorso in data 18 giugno 2025 presso il Tribunale d'appello del Cantone dei Grigioni. Egli chiedeva gli venisse accordata un'indennità per insolvenza di CHF 15'166.65 lordi.

T. L'Ufficio per l'industria, arti e mestieri e lavoro dei Grigioni (di seguito convenuto), con presa di posizione del 14 luglio 2025, chiedeva il respingimento del ricorso.

U. Con disposizione ordinatoria del 16 luglio 2025, il Presidente della Seconda Camera di diritto delle assicurazioni sociali comunicava alle parti di non ritenere necessario un ulteriore scambio di scritti, lasciando impregiudicata la facoltà di depositare una replica.

V. Con decisione del C._____ del 6 agosto 2025, la procedura fallimentare contro la B._____ AG veniva sospesa per mancanza di attivo.

Considerando in diritto:

1. Impugnata è la decisione su opposizione del 19 maggio 2025 (cfr. act. B.1). Ai sensi dell'art. 1 cpv. 1 LADI (RS 837.0) in combinato disposto con l'art. 56 cpv. 1 e art. 58 cpv. 2 LPGA (RS 830.1), se l'assicurato è domiciliato all'estero, per un ricorso è competente il tribunale delle assicurazioni del Cantone in cui il suo ultimo datore di lavoro aveva domicilio. Considerato che la B._____ AG dalla sua costituzione nel 2013 aveva domicilio a E._____, la competenza per territorio è del Tribunale d'appello del Cantone dei Grigioni. La competenza per materia è data

dall'art. 57 LPGA in combinato disposto con l'art. 49 cpv. 2 lett. a LGA (CSC 370.100). Il ricorrente è legittimato a ricorrere (cfr. art. 59 LPGA). Il suo ricorso, presentato tempestivamente e nella dovuta forma (artt. 60 cpv. 1 e 61 lett. b LPGA), è dunque ricevibile.

2. Controverso è se il ricorrente ha diritto all'indennità di insolvenza.

2.1. Il ricorrente nel suo ricorso fa riferimento l'art. 55 cpv. 1 LADI. In questo senso, a suo dire, l'obbligo di riduzione del danno non sarebbe lo stesso prima e dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro. Occorrerebbe che il dipendente dimostri in modo chiaro per il datore di lavoro il carattere serio del suo credito salariale. Il rifiuto di versare le prestazioni a causa della violazione dell'obbligo di diminuire il danno da parte dell'assicurato presupporrebbe che gli si possa imputare una colpa grave (ossia intenzionalità o grave negligenza). L'assicurato non potrebbe restare inattivo per una lunga durata. Il convenuto avrebbe considerato i fatti in modo erroneo per quanto riguarda i solleciti presentati. Infatti il ricorrente avrebbe immediatamente – in seguito al mancato versamento dei salari di luglio e agosto 2024 – sollecitato verbalmente il datore di lavoro, nonché, successivamente, anche per posta raccomandata il 23 settembre e 23 ottobre 2024. In seguito, il ricorrente avrebbe continuato a sollecitare la ditta con messaggi telefonici. A seguito dell'inadempienza della ditta riguardo alla bozza di proposta di pagamento di novembre 2024 (attività extragiudiziaria durata un mese), il ricorrente avrebbe avviato un'istanza di fallimento in dicembre 2024 e a gennaio 2025 una domanda di indennità per insolvenza. Secondo il ricorrente, dal punto di vista giuridico, vista l'istanza di fallimento stralciata dai ruoli, sarebbe applicabile l'art. 51 cpv. 1 lett. b LADI. Non vi sarebbero buchi temporali che potrebbero giustificare il respingimento della domanda di insolvenza e, inoltre, gli sforzi compiuti dal ricorrente per ottenere quanto dovutogli sarebbero assolutamente sufficienti. In ogni caso, l'indennità per insolvenza sarebbe dovuta per tutto il periodo di disdetta ordinario, in quanto egli avrebbe ancora avuto a disposizione 7.65 giorni di vacanza in tale periodo e, al momento della disdetta, la B._____ AG non avrebbe indicato di rinunciare alle prestazioni del ricorrente.

2.2. Il convenuto rinvia agli artt. 51, 52 e 55 LADI. Secondo la condizione prevista dall'art. 55 cpv. 1 LADI, si attuerebbe l'obbligo generale dell'assicurato di ridurre il danno. I requisiti per il versamento delle prestazioni per l'insolvenza secondo l'art. 51 cpv. 1 lett. a LADI sarebbero adempiuti solo dalla data della dichiarazione del fallimento del 28 maggio 2025. Anche i requisiti dell'art. 51 cpv. 1 lett. b LADI non sarebbero adempiuti, in quanto il ricorrente non avrebbe mai sostenuto di voler adire la via dell'esecuzione forzata e nemmeno sarebbero evidenti sforzi in tal senso.

L'assicurato avrebbe un obbligo generale di ridurre il danno. In questo contesto, egli dovrebbe dimostrare già durante il rapporto di lavoro in modo inequivocabile e riconoscibile per il datore di lavoro la serietà della sua pretesa salariale. Gli sforzi in seguito alla perdita del lavoro verrebbero giudicati in maniera più restrittiva. In casu il ricorrente, da settembre 2024, avrebbe sollecitato il datore di lavoro per gli stipendi mancanti, però senza dar seguito a ulteriori conseguenze intimategli. Il ricorrente avrebbe dovuto avviare l'esecuzione forzata al più tardi a novembre 2024. La domanda di dichiarazione di fallimento senza preventiva esecuzione di dicembre 2024 non sarebbe stata il mezzo adeguato. Il ricorrente non avrebbe adempiuto all'obbligo di ridurre il danno secondo l'art. 55 LADI.

3.1. L'art. 51 cpv. 1 LADI prevede che i lavoratori soggetti all'obbligo di contribuzione, al servizio di datori di lavoro che sottostanno in Svizzera ad una procedura d'esecuzione forzata o che occupano in Svizzera lavoratori, hanno diritto all'indennità per insolvenza, se: il loro datore di lavoro è stato dichiarato in fallimento e se a quel momento vantano crediti salariali oppure (lett. a); il fallimento non viene dichiarato soltanto perché in seguito a manifesto indebitamento del datore di lavoro nessun creditore è disposto ad anticipare le spese (lett. b); o hanno presentato, contro il loro datore di lavoro, una domanda di pignoramento per crediti salariali (lett. c). Ai sensi dell'art. 52 cpv. 1 LADI, l'indennità per insolvenza copre i crediti salariali concernenti gli ultimi quattro mesi al massimo dello stesso rapporto di lavoro fino a concorrenza, per ogni mese, dell'importo massimo di cui all'art. 3 cpv. 2 della stessa legge. Giova ricordare che, ai sensi dell'art. 55 cpv. 1 LADI, il dipendente, nella procedura di fallimento o di pignoramento, deve prendere ogni provvedimento necessario alla tutela dei suoi diritti nei confronti del datore di lavoro, fintanto che la cassa gli comunica di averlo surrogato nella procedura. Successivamente, deve assistere la cassa, in ogni modo adeguato, nella difesa del suo diritto.

3.2. L'art. 55 cpv. 1 LADI si riferisce, secondo il testo, alle procedure di fallimento e di pignoramento. Tuttavia, la disposizione costituisce espressione dell'obbligo generale di riduzione del danno, che trova applicazione anche nel caso in cui il rapporto lavorativo venga risolto prima dell'apertura della procedura fallimentare. L'art. 55 cpv. 1 LADI, sin dalla sua elaborazione, ha voluto impedire che l'assicurato si limitasse a far valere il suo diritto a un'indennità in caso di insolvenza del datore di lavoro presso la cassa di disoccupazione. Alla luce dell'obbligo di ridurre il danno, 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 (cfr. DTF 114 V 56 consid. 4; sentenze del Tribunale federale 8C_85/2019 del 19 giugno 2019 consid. 4.1 con rif., 8C_431/2018 del 24 gennaio

2019 consid. 4.2). Anche un rifiuto iniziale di prestazioni a causa della violazione dell'obbligo di limitare il danno ai sensi della giurisprudenza relativa all'art. 55 cpv. 1 LADI presuppone che all'assicurato possa essere imputata una colpa grave, ovvero un comportamento o un'omissione intenzionale o gravemente negligente. L'entità dell'obbligo di riduzione del danno dipende dalle circostanze specifiche del singolo caso. Di norma, non viene richiesto dal lavoratore di avviare un'esecuzione o di intentare un'azione legale contro il datore di lavoro in corso di rapporto di lavoro. Tuttavia, egli deve far valere la propria richiesta salariale nei confronti del datore di lavoro in modo chiaro e inequivocabile. La persona assicurata è tenuta ad adottare ulteriori misure, qualora si tratti di importi salariali notevoli e debba concretamente prevedere una perdita di salario. Infatti, anche per il periodo precedente alla risoluzione del rapporto di lavoro, non è ammissibile che la persona assicurata, senza un motivo valido, non intraprenda per un periodo prolungato azioni legali per ottenere il pagamento degli stipendi arretrati, nonostante debba concretamente aspettarsi la perdita dei salari dovuti (cfr. sentenze del Tribunale federale 8C_820/2019 del 29 aprile 2020 consid. 4.3.1, 8C_85/2019 del 19 giugno 2019 consid. 4.1 con rif., 8C_79/2019 del 21 maggio 2019 consid. 3.2, 8C_211/2014 del 17 luglio 2014 consid. 6.1 con rif., 8C_431/2018 del 24 gennaio 2019 consid. 4.2; Direttiva LADI II B36). 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 e fallimento. In altre parole, i dipendenti devono comportarsi nei confronti del datore di lavoro come se l'istituto dell'indennità per insolvenza non esistesse (cfr. sentenze del Tribunale federale 8C_431/2018 del 24 gennaio 2019 consid. 4.2, 8C_211/2014 del 17 luglio 2014 consid. 6.1 con rif.). In tale contesto, il criterio della rapidità di reazione del lavoratore gioca un ruolo preponderante, senza però che siano ignorati altri aspetti, come p.es.: 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. sentenza del Tribunale federale 8C_431/2018 del 24 gennaio 2019 consid. 4.2 con rif.).

3.3. La persona assicurata adempie dunque il suo obbligo di ridurre il danno se risulta verosimile che, entro un termine ragionevole, ha segnalato in modo chiaro la sua seria intenzione di far valere i crediti salariali (mediante solleciti scritti, precetti esecutivi, ecc.; cfr. Direttiva LADI II B35 segg.). Per l'adempimento dell'obbligo di ridurre il danno non è sufficiente che gli arretrati salariali vengano diffidati solo verbalmente. Ciò vale ad esempio se l'obbligo contrattuale del datore di lavoro non viene rispettato per un lungo periodo di tempo, ossia per più di due o tre mesi, se non viene effettuato alcun pagamento parziale, se la persona assicurata non può ragionevolmente aspettarsi che la situazione migliori a breve e se non vi sono altri motivi comprensibili nel singolo caso che facciano apparire comprensibile, da un punto di vista oggettivo, l'attesa con passi mirati (cfr. sentenza del Tribunale federale 8C_573/2017 del 18 ottobre 2017 consid. 2 con rif.). Il Tribunale federale ha ritenuto che il fattore rilevante è l'impegno che ci si può aspettare da una persona assicurata ex ante, ossia al momento in cui sono sorti gli arretrati, per far valere i propri diritti salariali nei confronti del datore di lavoro. Una persona assicurata che è a conoscenza delle difficoltà finanziarie del proprio datore di lavoro e che ha recesso immediatamente dal rapporto di lavoro ha un motivo in più per far valere immediatamente e coerentemente i propri crediti salariali arretrati in via di esecuzione e, se necessario, adendo le vie giudiziali. Giusta la Direttiva LADI II (B38), la cassa giudica con più severità gli sforzi per adempiere l'obbligo di ridurre il danno intrapresi dalla persona assicurata 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 vincolata dal rapporto di lavoro, la persona assicurata non ha più alcuna ragione per non pretendere il salario non versato. In questa fase appare infatti molto probabile che i suoi crediti salariali non verranno (più) versati. Dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro, la persona assicurata non può aspettare diversi mesi prima di inoltrare un'azione legale contro il suo ex datore di lavoro (cfr. sentenza del Tribunale federale 8C_367/2022 del 7 ottobre 2022 consid. 3.2).

3.4. A partire da luglio 2024 la B._____ AG non ha più pagato lo stipendio del ricorrente, il quale inizialmente ha sollecitato verbalmente la ditta e, in seguito, circa due mesi in seguito al primo mancato pagamento anche per raccomandata (il 23 settembre 2024 e ancora il 23 ottobre 2024), intimando di intraprendere ulteriori passi, senza però darvi seguito entro i termini comunicati. Sebbene il rapporto di lavoro fosse stato rescisso il 16 settembre 2024 (con effetto a fine ottobre 2024), il ricorrente ha poi continuato a sollecitare la ditta tramite messaggistica telefonica. A novembre 2024 vi è poi stato un periodo di trattativa extragiudiziaria, volto a concludere una convenzione. Ancora il 5 novembre 2024 e il 2 dicembre 2024 il

ricorrente intimava alla B._____ AG ulteriori conseguenze legali. Tuttavia, solo a metà dicembre 2024 il ricorrente avviava un'istanza di fallimento e, infine, il 28 maggio 2025 veniva dichiarato il fallimento della B._____ AG.

3.5. Considerando l'obbligo generale di riduzione del danno (vedi anche art. 55 cpv. 1 LADI), tenuto conto del principio di proporzionalità e, come giustamente afferma la convenuta, visti i notevoli arretrati salariali, il ricorrente avrebbe dovuto adire le vie esecutive prima di quanto fatto. In ogni caso, al più tardi al momento della risoluzione del contratto di lavoro egli avrebbe dovuto intentare un'esecuzione oppure un'altra azione legale. Ma anche per il periodo precedente alla risoluzione del rapporto di lavoro, il ricorrente avrebbe potuto intraprendere delle azioni legali per preservarsi dai notevoli arretrati salariali (tre mesi), dato che egli, vista la sua conoscenza della situazione finanziaria precaria della società, poteva solamente aspettarsi la perdita dei salari dovuti o, quantomeno, doveva considerare che la probabilità di una perdita salariale aumentava costantemente con il passare del tempo. Risulta in questo senso irrilevante la circostanza che B._____ AG gli abbia versato, perlomeno per i mesi iniziali del rapporto di lavoro, una parte degli stipendi, poiché gli arretrati continuavano comunque ad aumentare (cfr. sentenza del Tribunale federale 8C_85/2019 del 19 giugno 2019 consid. 4.3). Irrilevante è anche l'argomentazione che relativa alle trattative tra la datrice di lavoro e il ricorrente, in quanto tale circostanza non lo ha liberato dall'onere di adire le vie del diritto esecutivo contemporaneamente. Un intervento più deciso da parte del ricorrente – ricordato l'obbligo di minimizzare il danno – sarebbe stato quindi necessario. Dal punto di vista del diritto in materia di indennizzo per insolvenza, oltretutto, non spetta alla persona assicurata decidere se ulteriori misure volte alla realizzazione dei crediti salariali siano promettenti o meno. A questo proposito, va sottolineato il fatto che spesso i debitori adempiono ai propri obblighi di pagamento solo sotto la pressione di una richiesta di esecuzione o di un'imminente dichiarazione di fallimento (cfr. DTF 134 V 88 consid. 6.2, 131 V 196 consid. 4.1.2). Il fatto che il ricorrente, nonostante le ripetute intimazioni di esecuzione e il continuo aumento degli arretrati, si sia limitato a dei solleciti verbali e scritti sull'arco di ben quattro mesi e mezzo, in particolare contando un mese e mezzo dopo il termine del contratto di lavoro, è incomprensibile e deve essere considerato come grave negligenza (cfr. tra tante sentenza del Tribunale federale 8C_85/2019 del 19 giugno 2019 consid. 4.3). Per questo motivo la decisione della convenuta di non versare un'indennità per insolvenza va tutelata.

4. Ritenuto quanto sopra, non occorre esprimersi oltre e il ricorso va respinto.

5. Considerato l'esito del procedimento, in valutazione anticipata delle prove, non risulta essere necessario chiedere in edizione dalle mani del convenuto l'intero incarto, poiché non ci si aspettano ulteriori informazioni che potrebbero mutare l'esito del procedimento e questo Tribunale dispone di elementi a sufficienza per poter decidere con cognizione di causa (cfr. DTF 127 V 491 consid. 1b; sentenza del Tribunale federale 4A_273/2021 del 17 aprile 2023 consid. 4.3.1).

6. La procedura è gratuita per legge (art. 1 cpv. 1 LADI in combinato disposto con l'art. 61 lett. f^{bis} LPGA). Non si giustifica assegnare spese ripetibili (art. 61 lett. g LPGA e contrario).

Il Tribunale d'appello pronuncia:

1. Il ricorso è respinto.
2. Non vengono prelevate spese.
3. Non vengono assegnate indennità.
4. [Vie di diritto]
5. [Comunicazione]