



Obergericht des Kantons Graubünden  
Dretgira superiura dal chantun Grischun  
Tribunale d'appello del Cantone dei Grigioni

## Sentenza del 23 giugno 2026

comunicata il 25 giugno 2026

N. d'incarto SV2 26 4

Istanza Seconda Camera di diritto delle assicurazioni sociali

Composizione Righetti, presidente  
von Salis e Bäder Federspiel, giudici  
Zanolari Hasse, attuaria

Parti **A. \_\_\_\_\_**  
ricorrente  
patrocinato dall'avv. Engjellushe Stafa

contro

**Ufficio per l'industria, arti e mestieri e lavoro dei Grigioni**  
Ringstrasse 10, 7001 Coira  
convenuto

Oggetto indennità per insolvenza

### **Ritenuto in fatto:**

A. A.\_\_\_\_\_, nato nel 1998, durante il periodo dal 13 marzo 2023 al 31 ottobre 2023, ha lavorato come manovale edile presso la B.\_\_\_\_\_ di C.\_\_\_\_\_, con sede a D.\_\_\_\_\_ (di seguito: datore di lavoro). La retribuzione pattuita con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per un orario di lavoro settimanale di 41 ore, ammontava a CHF 26.50 orari lordi.

B. Con decisione del Presidente del Tribunale regionale Moesa del Z.1.\_\_\_\_\_, il datore di lavoro è stato dichiarato in fallimento. La procedura di fallimento è stata sospesa dallo stesso giudice per mancanza di attivi con decreto dell'Z.2.\_\_\_\_\_.

C. In data 30 settembre 2025, A.\_\_\_\_\_ ha inoltrato all'Ufficio per l'industria, arti e mestieri e lavoro dei Grigioni (UCIAML) una domanda d'indennità per insolvenza per il periodo dal 1° giugno 2023 al 25 settembre 2023, richiedendo i salari per i mesi di giugno 2023 (CHF 5'326.20), luglio 2023 (CHF 5'084.10), agosto 2023 (CHF 5'568.30) e settembre 2023 (CHF 5'084.10), con l'aggiunta dell'indennità per giorni festivi e tredicesima mensilità.

D. Con decisione del 16 ottobre 2025, la Cassa di disoccupazione dei Grigioni ha negato a A.\_\_\_\_\_ il diritto all'indennità per insolvenza, motivando la decisione, in sostanza, che il richiedente non avrebbe adempiuto all'obbligo di ridurre il danno.

E. Contro questa decisione, A.\_\_\_\_\_ ha presentato in data 7 novembre 2025 opposizione. In sostanza, egli ha sostenuto di aver adempiuto all'obbligo di ridurre il danno, inoltrando, fra l'altro, un sollecito del 29 settembre 2023 al datore di lavoro per la liquidazione delle spettanze salariali, un'istanza di conciliazione del 9 novembre 2023 presso la Giudicatura di pace Regione Moesa, una decisione del 12 giugno 2024, comunicata il 13 giugno 2024, del Tribunale regionale Moesa, una domanda di esecuzione presso l'Ufficio esecuzioni e fallimenti Moesa del 4 ottobre 2024, un precetto esecutivo del 18 ottobre 2024, una domanda di continuazione dell'esecuzione del 22 novembre 2024, nonché una comminatoria di fallimento del 26 novembre 2024.

F. Con decisione su opposizione del 1° dicembre 2025, l'UCIAML ha respinto l'opposizione. In sostanza, l'Ufficio ha rilevato che A.\_\_\_\_\_, sin dall'inizio del rapporto di lavoro, non avrebbe mai percepito regolari versamenti salariali. Fino al 31 maggio 2023 gli sarebbero stati corrisposti unicamente acconti per un importo di CHF 5'710.05. Ciononostante, egli avrebbe continuato a lavorare fino al 25 settembre 2023, ovvero prestato attività lavorativa per diversi mesi senza contestare retribuzioni arretrate e senza chiedere la costituzione di garanzie per

future pretese salariali. Le misure intraprese nei confronti del datore di lavoro a partire dal 29 settembre 2023 risulterebbero pertanto tardive, sicché egli non avrebbe adempiuto all'obbligo di ridurre il danno.

G. Contro questa decisione, A.\_\_\_\_\_ (di seguito: ricorrente) ha presentato in data 17 gennaio 2026 ricorso presso il Tribunale d'appello del Cantone dei Grigioni, chiedendo il rispettivo annullamento, nonché di riconoscere il suo diritto all'indennità di insolvenza per un importo complessivo di CHF 25'260.28, con protesta di tasse, spese e ripetibili. A sostegno del ricorso, il ricorrente ha sostanzialmente affermato che egli né sarebbe rimasto inattivo, né si sarebbe disinteressato del suo credito salariale, bensì avrebbe costantemente chiesto al datore di lavoro di pagargli il salario dovuto e le altre spettanze salariali, nonché avrebbe avviato, a seguito della fine del rapporto di lavoro, immediatamente una causa giudiziaria.

H. Nella presa di posizione del 10 febbraio 2025 [recte: 2026], l'UCIAML (di seguito: convenuto) ha chiesto il rigetto del ricorso, ribadendo le conclusioni espresse nella decisione impugnata. In merito alla conversazione WhatsApp prodotta dal ricorrente mediante ricorso, il convenuto ha affermato che da tale conversazione emergerebbe che il tema del salario e delle spese sarebbe stato occasionalmente affrontato in termini generici; non risulterebbe tuttavia che il datore di lavoro sarebbe stato invitato a versare i salari dovuti entro un termine.

I. Nella sua replica del 24 febbraio 2026, il ricorrente ha confermato i petiti del suo ricorso e ha approfondito la sua posizione.

L. Il convenuto, con missiva del 10 marzo 2026, ha rinunciato a inoltrare una duplica.

### **Considerando in diritto:**

1. Secondo l'art. 1 cpv. 1 LADI (RS 837.0) in unione con l'art. 2 nonché l'art. 56 cpv. 1 e l'art. 57 LPGa le decisioni su opposizione in materia di assicurazione contro la disoccupazione possono essere impuginate con ricorso al Tribunale cantonale delle assicurazioni. Conformemente all'art. 100 cpv. 3 LADI in unione con l'art. 128 cpv. 2 OADI (RS 837.02), la competenza territoriale per giudicare ricorsi contro decisioni (decisioni su opposizione) di un ufficio cantonale spetta al Tribunale delle assicurazioni dello stesso Cantone. Dato che la decisione su opposizione impugnata (act. B.2) è stata emanata dal convenuto quale ufficio cantonale ai sensi dell'art. 85 LADI, la competenza territoriale spetta al Tribunale delle assicurazioni del Cantone dei Grigioni, ossia al Tribunale d'appello del Cantone dei Grigioni (cfr. art. 1 cpv. 1 e art. 5 cpv. 1 della Legge d'applicazione sul collocamento e

sull'assicurazione contro la disoccupazione [LAdLC/LADI; CSC 545.100] in unione con l'art. 1 dell'Ordinanza della legge d'applicazione sul collocamento e sull'assicurazione contro la disoccupazione [OLAdLC/LADI; CSC 545.270]). La competenza in materia del Tribunale d'appello del Cantone dei Grigioni risulta dall'art. 57 LPGa in unione 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 (cfr. art. 60 cpv. 1 e 2, art. 38 seg., art. 61 lett. b LPGa), è dunque ricevibile.

2. Nel caso in questione, il ricorrente ha espressamente richiesto un'audizione personale. Poiché tale richiesta non equivale a una chiara e univoca domanda di udienza pubblica, essa deve essere considerata come una richiesta di prova (cfr. sentenza del Tribunale d'appello del Cantone dei Grigioni SV2 24 39 del 6 maggio 2025 consid. 1.3.3. e 1.3.5). In questo senso, tuttavia, non si ritiene che vi possano essere elementi decisivi rilevanti che potrebbero emergere da un'audizione personale, oltre a quelli indicati nel mezzo di prova concernente la corrispondenza con il datore di lavoro mediante WhatsApp (cfr. act. B.4 e B.17). Il ricorrente ha avuto la possibilità di esporre i propri argomenti nel corso del doppio scambio di scritti e di prendere posizione sulle argomentazioni della parte convenuta. Alla luce di quanto esposto, si può rinunciare a ulteriori accertamenti nonché all'audizione personale del ricorrente, poiché non ci si aspettano nuovi elementi decisivi rilevanti. Di conseguenza, la richiesta del ricorrente di un'audizione personale viene respinta in sede di apprezzamento anticipato delle prove (cfr. DTF 134 I 140 consid. 5.3, 122 V 157 consid. 1d).

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

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 (lett. a), oppure 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 LADI. 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 – come quello in esame – 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; cfr. anche sentenze del Tribunale federale 8C\_629/2024 dell'8 maggio 2025 consid. 4.2, 8C\_814/2021 del 21 aprile 2022 consid. 2.2, 8C\_85/2019 del 19 giugno 2019 consid. 4.1 con rinvii). 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 rinvii, 8C\_79/2019 del 21 maggio 2019 consid. 3.2, 8C\_211/2014 del 17 luglio 2014 consid. 6.1 con rinvii, 8C\_431/2018 del 24 gennaio 2019 consid. 4.2; Direttiva LADI II [Prassi LADI II] della Segreteria di Stato dell'economia [SECO], stato al 1° luglio 2025], B36).

3.3. 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\_53/2025 del 8 settembre 2025 consid. 2.3 e 8C\_431/2018 del 24 gennaio 2019 consid. 4.2, entrambi con rinvii). In tale contesto, il criterio della rapidità di reazione del lavoratore gioca un ruolo preponderante, senza però che siano ignorati altri aspetti, come ad esempio l'usanza nel rispettivo 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 rinvii).

3.4. La persona assicurata adempie dunque al 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 B36). 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 misure mirate (cfr. sentenza del Tribunale federale 8C\_573/2017 del 18 ottobre 2017 consid. 2 con rinvii). 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).

4. Nell'evenienza, non è contestato che il rapporto di lavoro sia durato dal 13 marzo 2023 al 25 settembre 2023 e che il ricorrente abbia percepito fino al 31 luglio 2023 acconti salariali per un importo complessivo di CHF 5'710.05 (cfr. act. C.2). Inoltre, risulta indiscusso che il ricorrente abbia addotto senza indugio dopo lo scioglimento del contratto di lavoro delle misure giuridiche, sollecitando in data 29 settembre 2023 per raccomandata il datore di lavoro per la liquidazione tempestiva delle spettanze salariali (cfr. act. B.8), segnalando, con un ulteriore scritto del 6 ottobre 2023, le gravi difficoltà finanziarie (cfr. B.9) e adendo le vie giudiziarie mediante un'istanza di conciliazione del 9 novembre 2023 presso la Giudicatura di pace Regione Moesa (cfr. B.10). Dal verbale dell'udienza di conciliazione obbligatoria del 18 dicembre 2023 emerge che il tentativo di conciliazione è rimasto infruttuoso (cfr. act. C.5, allegato n. 5). Dagli atti emerge una petizione del qui ricorrente al Tribunale regionale Moesa del 20 febbraio 2024 contro il datore di lavoro (cfr. act. B.11), una decisione del 12 giugno 2024, comunicata il 13 giugno 2024, del Tribunale regionale Moesa, con cui è stata accolta la petizione ed è stato condannato il datore di lavoro a versare CHF 67'529.89 oltre interessi del 5% dal 1° novembre 2023 al qui ricorrente (cfr. act. B.12), una domanda di esecuzione presso l'Ufficio esecuzioni e fallimenti Moesa del 4 ottobre 2024 per mancato pagamento dell'importo come accertato con la decisione del Tribunale regionale Moesa del 12 giugno 2024 nei confronti del datore di lavoro (cfr. act. C.5, allegato n. 12), un precetto esecutivo del 18 ottobre 2024 (cfr. act. B.13), una domanda di continuazione dell'esecuzione del 22 novembre 2024, nonché una comminatoria di fallimento del 26 novembre 2024 (cfr. act. B.14).

4.1.1. Tuttavia, il convenuto ritiene nella decisione impugnata che le misure intraprese dal ricorrente a partire dal 29 settembre 2023 sarebbero tardive, in quanto il ricorrente avrebbe già avuto durante il rapporto di lavoro un obbligo di riduzione del danno (cfr. act. B.2 consid. 3). Segnatamente, il convenuto rimprovera al ricorrente di non aver fatto fronte ai suoi oneri prima del 29 settembre 2023 e di aver prestato lavoro per diversi mesi senza contestare retribuzioni arretrate e senza chiedere la costituzione di garanzie per future pretese salariali. Nella presa di

posizione del 10 febbraio 2025 [recte: 2026] il convenuto censura che il ricorrente, oltre a non aver richiesto la costituzione di garanzie, non avrebbe nemmeno intimato al datore di lavoro di abbandonare il posto di lavoro in caso di mancato pagamento dei salari dovuti (cfr. act. A.2 cifra C.6).

4.1.2. Nella misura in cui il convenuto richiama l'art. 337a CO, che, in caso di insolvenza del datore di lavoro, consente all'impiegato di recedere immediatamente dal rapporto di lavoro qualora non gli venga offerta, entro un termine ragionevole, una garanzia per i crediti derivanti dal rapporto stesso, occorre precisare che un tale rimedio risulta applicabile soltanto nei casi in cui l'impiegato sia effettivamente a conoscenza dello stato di insolvenza del datore di lavoro. Nel caso di specie, poiché il lavoratore non aveva una chiara visione della situazione finanziaria del datore di lavoro, non era tenuto a richiedere tempestivamente misure di garanzia salariale ai sensi dell'art. 337a CO (cfr. DTF 119 V 56 consid. 3a). La parte convenuta, peraltro, non ha fornito alcuna prova che il datore di lavoro fosse già stato insolvente prima dello scioglimento del contratto. Pertanto, non risulta fondata la critica nei confronti del ricorrente di non aver richiesto la costituzione di garanzie per future pretese salariali o di non aver intimato al datore di lavoro l'abbandono immediato del posto di lavoro. Tuttavia, a questo punto, va ancora esaminato se il ricorrente abbia fatto fronte ai suoi oneri nel periodo prima del 29 settembre 2023, ovvero se abbia contestato in modo sufficiente i salari arretrati prima dello scioglimento del contratto di lavoro.

4.2.1. Il ricorrente, a quel proposito, sostiene, che egli avrebbe adempiuto all'obbligo di ridurre il danno prima dello scioglimento del contratto di lavoro. Segnatamente, egli avrebbe scritto mediante l'applicazione di messaggistica WhatsApp ripetutamente al datore di lavoro. A mente del ricorrente, nella conversazione intercorsa tra il 12 e il 13 maggio 2023, il datore di lavoro gli avrebbe promesso che il lunedì seguente avrebbe risolto la questione stipendi, essendo in quel momento impossibilitato (cfr. act. A.1 n. 4). Anche in data 15 maggio 2023, a suo dire, il ricorrente avrebbe fatto presente al datore di lavoro che non sarebbero state contabilizzate le ore svolte, lamentandosi di non aver ricevuto nessun giustificativo per lo stipendio (cfr. act. A.1 n. 5). Inoltre, il ricorrente avrebbe richiesto al datore di lavoro di pagargli la benzina dell'automobile, che egli avrebbe utilizzato per recarsi al lavoro, i pedaggi autostradali e ad altre spese a carico della società, senza tuttavia ricevere il corrispettivo. In questa occasione, il datore di lavoro gli avrebbe risposto il 23 maggio 2023 espressamente di versargli lo stipendio dovuto già il pomeriggio dello stesso giorno (cfr. act. A.1 n. 6). In data 18 giugno 2023 egli avrebbe ottenuto un pagamento in contanti. Stante gli acconti ricevuti, seppur

scarni, non avrebbe avuto alcuna ragione di dubitare sul fatto che sarebbe stato correttamente pagato (cfr. act. A.1 n. 7). Anche il 3 agosto 2023 avrebbe richiesto l'invio dei conteggi paga, tuttavia, mai ricevuti (cfr. act. A.1 n. 8). Dal 4 settembre 2023 in poi avrebbe insistito nel richiedere ripetutamente il pagamento delle sue spettanze, anche a fronte del fatto che si sarebbe reso conto di non riuscire a onorare i suoi pagamenti. Il datore di lavoro avrebbe invece continuato a promettere che avrebbe pagato il dovuto (cfr. act. A.1 n. 9). Infine, il 26 settembre 2023, su esplicita richiesta del ricorrente di versare la somma pattuita, riferita ai mesi di giugno, luglio e agosto, il datore di lavoro gli avrebbe risposto di essere intenzionato a versargli quanto dovuto. Tali importi non sarebbero tuttavia mai stati versati; anzi, il datore di lavoro, nei giorni immediatamente successivi, lo avrebbe licenziato (cfr. act. A.1 n. 10). A sostegno dei fatti, il ricorrente si riferisce alla conversazione WhatsApp con il datore di lavoro per il periodo dal 13 marzo 2023 al 27 settembre 2023 (cfr. act. B.4 e B.17).

4.2.2. Dalla rispettiva conversazione WhatsApp risulta, in sostanza, che in data 13 maggio 2023 il datore di lavoro ha prospettato gli stipendi per il lunedì seguente e, dopo la comunicazione del ricorrente in data 15 maggio 2023 in merito al conteggio dello stipendio non ricevuto, ha dichiarato che avrebbe dato l'incarico a versare lo stipendio. In data 23 maggio 2023 il datore di lavoro ha prospettato di versare EUR 500.00 sul conto del ricorrente. In data 3 agosto 2023 il datore di lavoro ha comunicato di effettuare i conteggi degli stipendi (cfr. act. B.17). Da questa fattispecie risulta che i tentativi del ricorrente improntati al versamento dello stipendio, inizialmente, non possono essere ritenuti sufficienti. Solamente alla fine del rapporto di lavoro, ovvero dal 14 settembre 2023 in poi, il ricorrente ha espresso in modo univoco le sue pretese per i mesi di giugno, luglio e agosto (cfr. act. B.17). In questo contesto, egli stesso dichiara nella sua replica che il datore di lavoro lo avrebbe licenziato qualora egli avrebbe richiesto con maggior insistenza quanto dovuto (cfr. act. A.3 pag. 2). Ciò considerato, questo Tribunale ritiene che al ricorrente possa essere addebitata una colpa grave, cioè un comportamento o un'omissione grave. In primo luogo, pesa la durata di quattro mesi in cui il ricorrente non ha ricevuto lo stipendio e il conseguente importo arretrato salariale di complessivi CHF 21'062.70, con l'aggiunta dell'indennità per giorni festivi, quota tredicesima mensilità e supplementi (cfr. act. C.2 pag. 3). Dalla circostanza, menzionata dal ricorrente stesso, che la situazione in merito agli appalti sarebbe stata buona e che il datore di lavoro sarebbe dunque stato in grado di generare entrate (cfr. act. A.1 n. 7), emerge che il ricorrente avrebbe potuto ottenere almeno un pagamento parziale del suo stipendio, esercitando una certa pressione per il pagamento dei crediti salariali. A tale scopo, una diffida scritta sarebbe stata

certamente idonea ad aumentare la pressione sul datore di lavoro. In questo contesto, va sottolineato che i debitori spesso adempiono ai loro obblighi di pagamento solo sotto la pressione di una diffida scritta. Con il trascorrere del tempo, comunque, diventava sempre meno probabile che il datore di lavoro avrebbe saldato gli stipendi arretrati. Nel contesto dell'obbligo di ridurre il danno, il ricorrente avrebbe quindi dovuto intraprendere i passi (giuridici) necessari per realizzare i crediti salariali mediante diffida scritta – anche relativa alle vie di esecuzione – e concedendo un termine preciso prima che vi fosse lo scioglimento del rapporto di lavoro. Avendo omesso di farlo, il ricorrente non ha adempiuto, in modo almeno colposamente grave, al proprio obbligo di diminuire il danno ai sensi dell'art. 55 LADI. Per il resto, l'obbiezione sollevata nella replica, secondo cui il rapporto di lavoro avrebbe cominciato solo pochi mesi prima e vi sarebbe stato un rapporto di soggezione, che avrebbe reso di fatto difficoltoso intraprendere azioni legali, nonché il fatto che il ricorrente sia di giovane età (cfr. act. A.3), non è pertinente. Infatti, egli non può trarre dei vantaggi a suo favore dalla circostanza che eventuali solleciti scritti avrebbero potuto minare il rapporto di fiducia. Ciò non costituisce un motivo giustificato per ritardare misure espresse e univoche, poiché i lavoratori devono sempre comportarsi nei confronti dei datori di lavoro come se l'istituto dell'indennità di insolvenza non esistesse. Questo requisito, secondo la giurisprudenza, non consente un periodo di inazione prolungato. Poiché il ricorrente ha rinunciato per un lungo periodo a intraprendere misure mirate per far valere i propri crediti salariali durante il rapporto di lavoro – comportamento questo che non merita tutela sotto il profilo del diritto all'assicurazione contro l'insolvenza anche per ragioni di parità di trattamento tra gli assicurati –, il diniego della richiesta di indennità di insolvenza da parte della convenuta merita di essere confermato. Per tale motivo, il ricorso deve essere respinto.

5. Giusta l'art. 1 cpv. 1 LADI in unione con l'art. 61 lett. f<sup>bis</sup> LPGA, in caso di controversie relative a prestazioni, la procedura di ricorso giudiziario cantonale 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. Nell'occorrenza, la LADI non prevede spese processuali e il ricorso qui in giudizio non è né temerario né sconsiderato, cosicché al ricorrente non possono essere accollate spese. Il convenuto non ha diritto a ripetibili (art. 61 lett. g LPGA e contrario).

**Il Tribunale d'appello pronuncia:**

1. Il ricorso è respinto.
2. Non vengono prelevate spese.
3. [vie di diritto]
4. [Comunicazioni]