

BGE 111 V 379

Bundesgericht (BGE), 1985-09-16, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bge_111 V 379](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bge_111_V_379)

FR: ATF 111 V 379

IT: DTF 111 V 379

Regeste

Regeste Art. 31 Abs. 1 lit. b und 32 Abs. 1 lit. a AVIG: Kurzarbeitsentschädigung. - Die Vorschrift des Art. 32 Abs. 1 lit. a AVIG darf den Arbeitgeber nicht dazu verleiten, Entlassungen vorzunehmen: Vermeidbar im Sinne dieser Bestimmung ist die Kurzarbeit nicht bereits deshalb, weil der Arbeitgeber ihr durch Personalentlassungen hätte vorbeugen können. - Die Verneinung des Anspruchs wegen Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls muss sich auf hinreichend konkrete Gründe stützen und die geeigneten Massnahmen nennen, welche der Arbeitgeber zu ergreifen versäumt und auf diese Weise seine Schadenminderungspflicht verletzt hat (Erw. 2a). Art. 31 Abs. 1 lit. d AVIG: Kurzarbeitsentschädigung. - Die in Art. 31 Abs. 1 AVIG enthaltene Aufzählung der Voraussetzungen für die Anerkennung der Kurzarbeit ist erschöpfend. Art. 31 Abs. 1 lit. d AVIG enthält keine zusätzliche Bedingung in dem Sinne, dass der Anspruch auf die Entschädigung nicht anerkannt wird, wenn die Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, eine andere Beschäftigung bei einem andern Arbeitgeber zu finden. - Der Umstand, dass ein Arbeitgeber in der Vergangenheit wiederholt Kurzarbeit eingeführt hat, erlaubt für sich allein nicht den Schluss, dass ein neuerlicher Arbeitsausfall wahrscheinlich nicht vorübergehend sein werde und dass mit der Kurzarbeit die Arbeitsplätze nicht erhalten werden könnten. - Beim Entscheid, ob die Voraussetzungen des Art. 31 Abs. 1 lit. d AVIG gegeben sind, ist davon auszugehen, dass ein Arbeitsausfall wahrscheinlich vorübergehend sein wird und die Arbeitsplätze erhalten werden können, solange nicht konkrete Sachverhalte vorliegen, welche die gegenteilige Schlussfolgerung zulassen (Erw. 2b).

Erwägungen

E. 1

Giusta l'art. 31 cpv. 1 LADI: "I lavoratori, il cui tempo normale di lavoro è ridotto o il cui lavoro è integralmente sospeso, hanno diritto a un'indennità per lavoro ridotto se: a. il loro datore di lavoro è soggetto all'obbligo di contribuzione all'assicurazione contro la disoccupazione (art. 2 cpv. 1 lett. b); b. la perdita di lavoro è computabile (art. 32); c. il rapporto di lavoro non è stato disdetto; d. la perdita di lavoro è probabilmente temporanea ed è presumibile che con la diminuzione del lavoro potranno essere conservati i loro posti di lavoro." L'art. 32 cpv. 1 LADI precisa che una perdita di lavoro è computabile ai sensi della lett. b del predetto disposto se "è dovuta a motivi economici ed è inevitabile" (lett. a) e "per ogni periodo di conteggio è di almeno il 10 per cento delle ore di lavoro normalmente fornite in complesso dai lavoratori dell'azienda" (lett. b).

E. 2

a) Il Tribunale delle assicurazioni del Cantone Ticino, per confermare il provvedimento dell'Ufficio cantonale del lavoro denegante alla C. & Co. indennità per lavoro ridotto a decorrere dal 30 settembre 1984 si fonda sull'art. 32 cpv. 1 lett. a LADI. Quando si osservi

che ovviamente il rifiuto di indennità non è stato pronunciato perché la perdita di lavoro verificatasi presso la ditta C. & Co. non era dovuta a motivi economici, si pone da questo profilo unicamente il tema di sapere se BGE 111 V 379 S. 383 tale perdita fosse inevitabile. Il Tribunale delle assicurazioni del Cantone Ticino, a conferma del provvedimento dell'Ufficio del lavoro, ha ritenuto che questo presupposto non era adempiuto nella misura in cui la ricorrente non aveva preso le misure adeguate per ristrutturare l'azienda. Ora, né l'autorità giudiziaria, né l'amministrazione hanno esposto che cosa esse intendessero per ristrutturazione dell'azienda, né si sono espresse circa la portata da dare al concetto di perdita di lavoro "inevitabile" e nemmeno, in particolare, hanno ritenuto a proposito che la ditta avrebbe - come essa afferma - drasticamente ridotto nel tempo l'effettivo del proprio personale, passando progressivamente da 25 a 6 dipendenti. Nella misura in cui la mancata ristrutturazione cui i giudici di prime cure e amministrazione alludono avesse dovuto consistere in un'ulteriore riduzione dei posti di lavoro da parte della ditta ricorrente, dev'essere affermato che simile misura sarebbe in contrasto con gli scopi prefissisi dal legislatore con l'emanazione dell'art. 32 cpv. 1 lett. a LADI. Nel suo messaggio 2 luglio 1980 concernente una nuova legge federale sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza il Consiglio federale, cosciente delle difficoltà suscettibili di presentarsi trattandosi di accertare la necessità di istituire il lavoro ridotto nell'azienda, dopo aver rilevato che "questo controllo esigerebbe infatti l'approntamento di un'organizzazione particolare comprendente un effettivo numero di personale altamente qualificato", ma che "anche in questo caso non sarebbe però certo che l'esame potrebbe essere compiuto in tempo utile e che il riscontro sarebbe compatibile con il nostro sistema economico", ha asserito che "è stato pertanto necessario trovare un compromesso che, da un lato, non agevoli eccessivamente l'istituzione di una riduzione del lavoro ma che, dall'altro, nemmeno la complichino, onde evitare che per questo motivo il datore di lavoro sia indotto a licenziare una parte del suo personale" (FF 1980 III 494). Se ne deduce chiaramente che il legislatore non intendeva introdurre una disposizione che potesse incitare il datore di lavoro a procedere a licenziamenti. Come osserva l'UFIAML, la normativa contenuta nella LADI disciplina in modo più restrittivo, nei confronti della regolamentazione precedentemente in vigore, il diritto all'indennità per lavoro ridotto, nella misura in cui fa partecipare il datore di lavoro ai costi, per cui si dovrà, più di prima, presumere che BGE 111 V 379 S. 384 il datore di lavoro non introduce l'orario ridotto dove questa misura si riveli evitabile. Un eventuale diniego del diritto per causa dell'evitabilità della perdita di lavoro deve quindi fondarsi su motivi sufficientemente concreti ed indicare i provvedimenti adeguati che il datore di lavoro ha ommesso di prendere, non rispettando in tal modo il suo obbligo di diminuire i danni. In sostanza, visto che praticamente sempre si può provvedendo al licenziamento ovviare al lavoro ridotto, non considerare lo stesso inevitabile ai sensi dell'art. 32 cpv. 1 lett. a LADI qualora sia data la possibilità di sopprimere posti di lavoro condurrebbe a rendere inoperante l'istituzione dell'indennità per lavoro ridotto giusta i disposti di cui agli art. 31 segg. LADI. Quando si noti ora che né il giudice di prime cure, né l'amministrazione accennano ad altre possibili misure suscettibili di entrare in linea di conto per evitare il lavoro ridotto, che difettano peraltro all'incanto elementi idonei a fornire indicazioni in questo senso e che, infine, non si vede concretamente in che cosa esse avrebbero potuto consistere, il giudizio cantonale nella misura in cui denega il diritto a prestazioni per inadempimento del requisito di cui all'art. 32 cpv. 1 lett. a LADI è censurabile. b) Nei considerandi della querelata pronunzia, il Tribunale delle assicurazioni del Cantone Ticino fa anche capo nella sua motivazione ad

argomenti che apparentemente si fondano sull'art. 31 cpv. 1 lett. d LADI, senza comunque nei motivi citare esplicitamente il disposto. Orbene, né i primi giudici né l'amministrazione alludono a dati di fatto che consentano di concludere che nel caso in esame il lavoro ridotto presso la ditta C. & Co. non sarebbe stato solo temporaneo, rispettivamente che la diminuzione del lavoro non fosse intesa a mantenere i posti di lavoro ai sensi del predetto disposto. Il fatto segnatamente che la ricorrente abbia nel passato ripetutamente introdotto il lavoro ridotto non permette di per sé di giungere a simile conclusione. Se si dovesse riconoscere come decisiva questa circostanza, il diritto alle indennità per lavoro ridotto dovrebbe essere denegato a tutte le ditte sottoposte alle oscillazioni della congiuntura economica per un periodo di tempo prolungato, il che non è voluto dal legislatore, il quale non ha posto limiti di tempo assoluti per il riconoscimento del diritto alle prestazioni di cui si tratta, fissando solo il numero massimo di indennità per ogni periodo di due anni (cfr. art. 35 LADI). BGE 111 V 379 S. 385 L'UFIAML, dal canto suo, nell'atto di risposta al gravame affaccia la tesi secondo cui sarebbe giustificato negare il diritto all'indennità qualora i lavoratori possano, nell'ipotesi di un licenziamento, essere senz'altro collocati altrove, senza correre il rischio di diventare disoccupati, proponendo nel caso di specie il rinvio degli atti all'amministrazione per accertamenti su questo punto. Per l'Ufficio federale, l'art. 31 cpv. 1 lett. d LADI si prefigge lo scopo di mantenere i posti di lavoro dei lavoratori colpiti e di evitare la loro disoccupazione totale. Orbene, all'art. 31 cpv. 1 lett. d la legge testualmente prevede che l'indennità per lavoro ridotto è da riconoscere quando è presumibile che con la diminuzione del lavoro ai lavoratori potranno "essere conservati i loro posti di lavoro". Il chiaro testo di legge indica quindi senza ambiguità che il legislatore non intendeva semplicemente evitare ai lavoratori di trovarsi in disoccupazione: esso voleva far sì che il lavoratore potesse - adempite determinate condizioni - rimanere al proprio posto di lavoro. Che i dipendenti non abbiano la possibilità di trovare un'altra occupazione presso un altro datore di lavoro non è condizione prevista nell'elenco esaustivo dei requisiti posti dalla legge, all'art. 31 cpv. 1, perché possa essere assegnata l'indennità per lavoro ridotto. Nel messaggio del Consiglio federale (FF 1980 III 469 segg.) non sono ravvisabili indicazioni che permettano di corroborare l'opinione restrittiva dell'Ufficio federale. Al contrario, da esso messaggio traspare, come già è stato detto relativamente al punto precedentemente esaminato, l'idea generale che il legislatore intendeva istituire un sistema che non induca il datore a sciogliere il rapporto di lavoro. In particolare, in ingresso al capitolo relativo all'indennità in caso di lavoro ridotto, il messaggio recita che "per motivi di natura economica e sociale, ma anche per ragioni inerenti all'onere finanziario che l'assicurazione disoccupazione deve sopportare, è preferibile versare un'indennità in caso di lavoro ridotto e mantenere i rapporti contrattuali, piuttosto che licenziare i lavoratori in caso di mancanza temporanea di lavoro" (FF 1980 III 494). D'altra parte, infine, aderire alla tesi dell'UFIAML significherebbe voler disattendere l'interesse che può avere un datore di lavoro a mantenere, in caso di temporanea diminuzione dell'attività, l'effettivo del suo personale - essendo lo stesso in grado in occasione di un miglioramento della situazione di immediatamente riprendere l'occupazione con piena efficienza - piuttosto che, una volta licenziati i dipendenti, riassumere del nuovo personale richiedente un inevitabile periodo di BGE 111 V 379 S. 386 istruzione e di adattamento. Non può certo essere negato che nei periodi di bassa congiuntura l'istituzione delle indennità per lavoro ridotto possa essere soggetta a critiche appunto in quanto suscettibile di determinare una diminuzione dell'offerta di posti di lavoro sul mercato, ma questa considerazione non è decisiva quando si ricordino i predetti interessi per il lavoratore e il datore di lavoro e anche, indirettamente,

per l'economia in generale al mantenimento del rapporto. In ogni modo, essa considerazione non autorizza a porre un'ulteriore condizione al riconoscimento di indennità per lavoro ridotto in deroga al chiaro testo di legge. È lecito comunque chiedersi se non debbano essere posti determinati criteri, che rispecchino la volontà del legislatore, ai fini di stabilire se si possa o meno ammettere che la perdita di lavoro sarà temporanea e che i posti di lavoro saranno conservati ai sensi dell'art. 31 cpv. 1 lett. d LADI. Ora, non c'è chi non veda che, per quanto possano essere diversificati i criteri da porre, un apprezzamento da questo profilo non può che aver carattere aleatorio. Non ci si può quindi che attenere al principio secondo cui si deve presumere che una perdita di lavoro sarà probabilmente temporanea e che i posti di lavoro potranno essere conservati ogni qual volta non sussistono concreti dati di fatto che permettano di concludere in senso contrario. Nel caso concreto, non emerge a questo riguardo alcun elemento che lasci propendere per la conclusione giusta cui la perdita di lavoro non fosse destinata ad avere solo carattere temporaneo ed a permettere ai dipendenti della ricorrente di conservare i loro posti. La pronunzia dei giudici di prime cure non può quindi essere tutelata nemmeno nella misura in cui ritiene inadempito il presupposto dell'art. 31 cpv. 1 lett. d LADI.

E. 3

Dato quanto precede, nella misura in cui dagli accertamenti della Cassa di disoccupazione emerga essere adempiti gli altri presupposti del diritto alle prestazioni, le indennità per lavoro ridotto dovrebbero essere assegnate per il periodo successivo al 30 settembre 1984.
Dispositiv

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