

---

Lugano, 11 settembre 2023

### 1939 - GD - Niente ILR da COVID? Niente salario

Poco sportivo vantarsi che lo avevamo previsto in un contributo del 2021... NON TUTTO è RISCHIO AZIENDALE A CARICO DEL DATORE DI LAVORO.

La sentenza del Tribunale federale del 30 agosto 2023 (4A\_53/2023) toglie molte castagne dal fuoco, soprattutto per quei casi ancora pendenti o meritevoli di un riesame. Trattandosi di una sentenza importante per i datori di lavoro (un po' vergognosamente censurata da molti media) riprendiamo gli stralci più interessanti del comunicato stampa del Tribunale federale, con il suggerimento di verificare l'applicabilità per la propria azienda (prescrizione: cinque anni), ivi compresi gli oneri sociali.

"In caso di chiusura aziendale decretata dall'autorità per combattere il coronavirus, il datore di lavoro non è tenuto a continuare a versare il salario agli impiegati, se la perdita di salario non è coperta dall'indennità per lavoro ridotto. Il Tribunale federale accoglie il ricorso di una scuola privata contro una sentenza del Tribunale cantonale di San Gallo.

A gennaio 2020 tre docenti di una scuola privata del Canton San Gallo hanno disdetto il proprio contratto di lavoro con effetto da fine agosto 2020. A metà aprile, la datrice di lavoro li ha informati della sospensione delle attività scolastiche nell'ambito delle misure decretate dall'autorità per combattere il coronavirus e ha precisato che il loro salario sarebbe stato ridotto proporzionalmente al lavoro non effettuato.

(...)Nel 2021 il Tribunale distrettuale di San Gallo ha accolto l'azione degli impiegati e ha ingiunto alla datrice di lavoro di versare i salari arretrati. Il Tribunale cantonale ha confermato questa decisione (...)

Nella sua deliberazione pubblica del 30 agosto 2023 il Tribunale federale accoglie il ricorso della datrice di lavoro e rinvia il caso al Tribunale cantonale per nuovo giudizio.

In presenza di chiusure aziendali disposte dall'autorità per lottare contro il coronavirus, i datori di lavoro non sono tenuti a continuare a versare il salario agli impiegati se la perdita di salario non è coperta dall'indennità per lavoro ridotto. Nella fattispecie, il Tribunale cantonale dovrà ancora chiarire se sarebbe stato possibile svolgere tutte le lezioni online al 100 % durante la chiusura ed evitare così le ore negative degli impiegati.

(...) NON ERA MANIFESTAMENTE INTENZIONE DEL LEGISLATORE FAR RICADERE NECESSARIAMENTE SUI DATORI DI LAVORO QUALSIASI RISCHIO NON ATTRIBUIBILE AI LAVORATORI. Occorre esaminare caso per caso se una data fattispecie rientri nella sfera di rischio del datore di lavoro.

Rientrano nella sfera in questione i motivi inerenti alla persona del datore di lavoro, ma non invece motivi oggettivi che concernono tutti allo stesso modo, e quindi non solo specificatamente il datore di lavoro stesso. (...) Anche le chiusure aziendali decretate dall'autorità per combattere il coronavirus sono da considerarsi un motivo oggettivo e il datore di lavoro non è pertanto tenuto a continuare a versare i salari. Le chiusure aziendali coinvolgevano tutti; i datori di lavoro si sarebbero esposti a rischi legali notevoli se si fossero opposti alla misura disposta dall'autorità.

Spettava alla Confederazione compensare gli svantaggi economici incorsi dai lavoratori a causa delle chiusure aziendali decretate. Per quanto riguarda le perdite di lavoro aziendali, era possibile pretendere l'indennità per lavoro ridotto, che copriva l'80 % del salario mensile dei lavoratori. Nel caso in esame, la datrice di lavoro non ha potuto chiedere l'indennità per lavoro ridotto per i tre impiegati poiché questi avevano già rassegnato le dimissioni."