Assenza ingiustificata del dipendente, come deve comportarsi il datore di lavoro?

di Paolo Ballanti

Pubblicato il 14 Luglio 2023

In caso di **assenza ingiustificata di un dipendente** il **datore di lavoro** ha alcune possibilità per *"punire"* **il dipendente**, che possono arrivare fino al **licenziamento per giusta causa**. Vediamo quali sono le **contestazioni disciplinari** possibili e quale può essere il **costo per l'azienda** se arriva al licenziamento.

Il dipendente, in virtù del contratto di lavoro, è tenuto a garantire l'esecuzione della prestazione lavorativa manuale e / o intellettuale come dedotta nel contratto stesso.

Possono tuttavia verificarsi una serie di eventi che costringono il lavoratore, o lo giustificano, a non svolgere la prestazione.

Pensiamo ad esempio a malattie ed infortuni che, in presenza di idonea certificazione medica, giustificano il dipendente ad assentarsi dal lavoro per tutta la durata della prognosi.

Esistono poi le ferie che, se accordate dall'azienda, hanno la funzione di garantire il recupero delle energie psico-fisiche spese durante la prestazione lavorativa o comunque di permettere al lavoratore di dedicarsi alla propria vita privata, sociale e familiare.

Nel caso in cui **il dipendente** (al quale non sono state accordate ferie o permessi) **non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna giustificazione** (come certificati medici di malattia, infortunio o donazione sangue, ad esempio) lo stesso è da considerarsi assente ingiustificato.

Analizziamo in dettaglio come deve comportarsi l'azienda in questi casi.

Assenza ingiustificata e Ordine di servizio

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

L'azienda, a fronte di un'assenza ingiustificata del dipendente, è tenuta innanzitutto ad inviargli un ordine di servizio.

Nella comunicazione in parola è necessario indicare:

- il giorno e l'ora a partire dai quali il lavoratore è invitato a presentarsi al lavoro;
- che l'assenza ingiustificata **può esporre il dipendente a responsabilità disciplinari**, oltre a non essere retribuita.

L'ordine di servizio può essere trasmesso con varie modalità, l'importante è che:

- Si utilizzi la forma scritta;
- Il canale di comunicazione permetta di memorizzare o stampare su un supporto cartaceo la missiva.

Possono ad esempio essere utilizzati:

- E-mail;
- Posta elettronica certificata;
- Raccomandata con avviso di ricevimento;
- Sms;
- Sistemi di messagistica istantanea.

Se il dipendente, nonostante l'ordine di servizio, non si presenta al lavoro, la condotta può, a questo punto, essere valutata sotto il profilo disciplinare.

Codice disciplinare

Per poter esercitare un'**azione disciplinare nei confronti del lavoratore assente ingiustificato** è innanzitutto necessario predisporre un apposito un **codice disciplinare**, costituito dall'insieme di norme (infrazioni, procedure di contestazione e sanzioni applicabili) previste dalla contrattazione collettiva nazionale, aziendale ovvero stabilite unilateralmente dal datore di lavoro.

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Il documento dev'essere obbligatoriamente portato a conoscenza dei lavoratori **mediante affissione in luogo accessibile a tutti**.

In mancanza di una valida affissione del codice, l'eventuale sanzione irrogata è nulla.

Contenuto essenziale del documento in parola è l'indicazione, per ogni condotta, della sanzione disciplinare corrispondente.

Contestazione dell'addebito

Nel momento in cui l'azienda viene a conoscenza dell'assenza ingiustificata e questa assume caratteristiche tali da rilevare sul piano disciplinare, ai sensi del codice / regolamento interno, il datore di lavoro può decidere di contestare l'addebito al dipendente, per iscritto.

La contestazione deve contenere la manifestazione non equivoca dell'intenzione di considerare l'evento come illecito disciplinare.

È altresì necessario che la contestazione sia:

- **specifica**, tale da fornire le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti in cui l'azienda ha ravvisato la responsabilità a livello disciplinare;
- **immediata**, nel senso che l'addebito dev'essere tempestivamente contestato al lavoratore;
- **immutabile**, pertanto i fatti che giustificano la sanzione disciplinare devono essere identici a quelli oggetto di contestazione.

Eventuale difesa del lavoratore

Entro 5 giorni dal ricevimento della contestazione, il dipendente ha la possibilità di presentare eventuali elementi a sua difesa, in forma scritta od orale.

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Adozione del provvedimento

Trascorsi i 5 giorni concessi al lavoratore per difendersi, l'azienda può decidere di:

- intimare il provvedimento disciplinare;
- non adottare provvedimenti disciplinari;
- accogliere le giustificazioni e le difese del lavoratore e, pertanto, non adottare provvedimenti disciplinari.

A seconda di **quanto previsto dal codice disciplinare ed in base alla gravità e alla durata dell'assenza ingiustificata**, i provvedimenti che l'azienda può adottare sono:

- ammonizione scritta;
- multa, sino ad un massimo di 4 ore di retribuzione base;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni;
- licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con obbligo di riconoscere il preavviso al dipendente);
- licenziamento per giusta causa (senza obbligo di preavviso).

A seconda di quanto dispongono i contratti collettivi e / o i singoli codici disciplinari, l'assenza ingiustificata protrattasi per un certo numero di giorni **può portare sino al licenziamento per giusta causa**.

Ad esempio il **CCNL Commercio e terziario – Confcommercio** contempla il **licenziamento senza preavviso** in caso di assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare.

Al contrario il **CCNL Metalmeccanica – industria** dispone il licenziamento, questa volta con preavviso, in caso di assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi ovvero assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie.

Nessuna indennità sostitutiva del preavviso in caso di licenziamento

Il licenziamento per giusta causa non comporta in capo all'azienda alcun obbligo in termini:

- Rispetto del periodo di preavviso;

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

- Liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, nel caso in cui lo stesso non venga rispettato dall'azienda.

Di conseguenza, il licenziamento per giusta causa, posto che ricorre in ipotesi in cui la condotta del lavoratore è talmente grave da non consentire la prosecuzione, nemmeno temporanea, del rapporto, permette all'azienda di recedere immediatamente dal contratto.

Assenza non retribuita

L'assenza ingiustificata, anche se non sfocia in una sanzione disciplinare, appartiene alla categoria degli eventi per i quali il dipendente **non percepisce alcuna retribuzione**.

Al tempo stesso, l'assenza ingiustificata non viene considerata ai fini della maturazione di:

- ferie e permessi;
- mensilità aggiuntive, come tredicesima ed eventuale quattordicesima;
- trattamento di fine rapporto (Tfr);
- anzianità di servizio.

Possibile accesso all'indennità di disoccupazione NASpI

Il licenziamento per giusta causa, anche se legato ad una condotta di particolare gravità del dipendente, rientra comunque nelle ipotesi di disoccupazione involontaria del lavoratore.

Pertanto, in presenza degli altri requisiti di legge, è possibile, previa domanda all'Inps, ottenere l'erogazione da parte dell'Istituto dell'indennità economica di disoccupazione NASpI.

Contributo aziendale di recesso

In tutte le ipotesi di interruzione di un contratto a tempo indeterminato (anche se per effetto di un licenziamento per giusta causa) che darebbero teoricamente diritto all'indennità NASpI (a prescindere dal possesso, da parte del lavoratore, dei requisiti richiesti) **l'azienda è tenuta a versare all'Inps (con modello F24) un apposito contributo**.

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

La somma in questione prendere il nome di contributo aziendale di recesso ed è pari al 41% del massimale mensile di disoccupazione NASpI, per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni.

Considerando che il massimale, per l'anno corrente, corrisponde ad euro 1.470,99 il contributo di recesso, per ogni anno di anzianità aziendale, è pari a:

1.470,99 * 41% = 603,10 euro.

Se il lavoratore ha un'anzianità pari o superiore a 36 mesi, il contributo si attesta a 603,10 * 3 = 1.809,30 euro.

Come anticipato, il contributo dev'essere versato con modello F24, in un'unica soluzione, entro e non il termine di versamento della denuncia UniEmens successiva a quella del mese in cui si verifica la risoluzione del rapporto.

Nel caso in cui, ad esempio, il licenziamento avvenga il 15 luglio 2023, il contributo aziendale dev'essere versato all'Inps entro la denuncia del mese di agosto 2023, i cui termini:

- di versamento scadono il 16 settembre 2023;
- di trasmissione dell'UniEmens scade il 30 settembre 2023.

NdR: potrebbe interessarti anche...Licenziamento per assenza ingiustificata: attenzione a valutare preventivamente tutti gli elementi!

A cura di Paolo Ballanti

Venerdì 14 luglio 2023

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D