

Assenza lavorativa causata dal maltempo: cosa succede?

di Antonella Madia

Pubblicato il 28 febbraio 2018

in questi giorni di emergenza neve e ghiaccio può accadere che alcuni dipendenti non riescano a raggiungere il luogo di lavoro a causa del maltempo: cosa succede a un lavoratore che rimane bloccato in casa dalla neve o dal ghiaccio? Come deve comportarsi il datore di lavoro in tali casi? E se è il datore di lavoro a non poter “aprire”?

Assenza per maltempo e riflessi in busta paga

Nel corso del **rapporto di lavoro** può verificarsi l'impossibilità di realizzare la prestazione per cause che riguardano sia il lavoratore che il datore di lavoro, anche se non sono imputabili agli stessi. In tali casi, la regola generale dispone che laddove la mancata prestazione riguardi il lavoratore, come ad esempio quando quest'ultimo non raggiunge il posto di lavoro per il maltempo o anche per sciopero dei mezzi pubblici, l'impossibilità sopravvenuta produce sostanzialmente due effetti:

1. il lavoratore è libero dall'obbligo di effettuare la prestazione;
2. mentre il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo di pagare la retribuzione.

In questi casi:

- il lavoratore ha il **dovere** di comunicare all'azienda in maniera tempestiva l'assenza e le motivazioni della sua assenza;
- mentre il datore di lavoro ha il **diritto** di scalare dal monte permessi a disposizione del lavoratore, le ore di lavoro non prestate. Quindi, in busta paga la giornata di lavoro non prestata figurerà come un semplice permesso. Non a caso, diffusamente i contratti collettivi riconoscono un monte ore di congedi/permessi straordinari, legati proprio ad esempio ad eventi meteorologici eccezionali, dei quali il lavoratore può usufruire in tali occasioni.

Tuttavia, affinché il lavoratore sia effettivamente “liberato” dall'obbligo di effettuare la prestazione lavorativa, è assolutamente necessario che quest'ultimo provi materialmente la sua assenza dal lavoro (artt. 1218, 2104 c.c.). Ricade dunque sul lavoratore l'onere di dimostrare l'impedimento che lo ha costretto ad assentarsi dal posto di lavoro.

E se il CCNL nulla prevede in merito?

Nella eventualità invece che il CCNL applicato alla fattispecie concreta non preveda nulla in materia, la regolamentazione è da riferire al codice civile, secondo la richiamata assegnazione **dell'onere della prova** (art. 1218) e la necessità che **l'impedimento sia effettivo** (art.

2104). In assenza di queste condizioni, scatta **l'addebito disciplinare per l'assente** (art. 2106), che non abbia provato la concreta impossibilità di adempiere alla obbligazione fondamentale posta in capo al lavoratore.

E se è il datore a essere impossibilitato?

Considerazioni di natura simile possono farsi nei confronti del datore di lavoro, quando la prestazione, pur offerta dal lavoratore, non può svolgersi per impossibilità del datore medesimo.

Si può infatti parlare di una effettiva **"impossibilità sopravvenuta"**, quando la causa, oltre che evidentemente estranea alla volontà del datore di lavoro, sia del tutto estranea alle ragioni produttive ed alla organizzazione del lavoro. Appunto i classici casi di forza maggiore.

Non c'è dunque "mora credendi" quando la prestazione è impossibile per un evento eccezionale, esterno, imprevedibile ed indipendente dalla volontà del datore, anche se il lavoratore ha messo a disposizione la propria prestazione. Qualunque vicenda che, invece, possa essere riferita al datore di lavoro, ad esempio colpa, imperizia o problematiche legate ad inefficienze produttivo - organizzative, non libera il datore dall'obbligo retributivo, rientrando nel più ampio rischio di impresa, che incombe sullo stesso in via esclusiva.

Interpello n. 15/2012 del MLPS

A conferma delle indicazioni finora fornite, è possibile richiamare l'Interpello n. 15/2012 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che ha esaminato la problematica concernente l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere la retribuzione ai lavoratori che non hanno potuto raggiungere il posto di lavoro "causa neve" nell'ambito territoriale di Roma Capitale e delle altre province del Lazio nelle giornate del 3, 4, 6, 10 e 11 febbraio 2012.

In quell'occasione, il Ministero del Lavoro ha effettuato un distinguo tra **settore pubblico** e **privato**:

- nella prima fattispecie, la mancata effettuazione della prestazione lavorativa può considerarsi ascrivibile alle **ipotesi di impossibilità sopravvenuta della prestazione per causa non imputabile al lavoratore**. Tale situazione afferisce al c.d. factum principis, inteso quale provvedimento autoritativo - ordinanza di chiusura degli uffici pubblici causa neve - che impedisce in modo oggettivo ed assoluto l'adempimento della prestazione, ossia l'espletamento dell'attività lavorativa, fermo restando l'obbligo datoriale di corrispondere la retribuzione nelle giornate indicate;
- nel settore privato, invece, il provvedimento autoritativo concernente il divieto di circolazione dei mezzi privati sprovvisti di apposite catene non costituisce impedimento di carattere assoluto all'effettuazione della prestazione lavorativa, in quanto non preclude la libera scelta datoriale di continuare a svolgere le attività connesse al settore di appartenenza. Tuttavia, il mancato raggiungimento del posto di lavoro potrebbe risultare, comunque, estraneo alla volontà del lavoratore, pertanto la mancata esecuzione delle prestazione contrattuale, in presenza di tempestiva comunicazione del lavoratore all'azienda, supportata da idonea motivazione (artt. 1218 e 2104 c.c.), non sembrerebbe

qualificabile in termini di inadempimento a lui imputabile.

Conclusioni

Alla luce delle suddette osservazioni ed in linea con i principi codicistici che presiedono le obbligazioni contrattuali, è possibile concludere che in tali fattispecie **l'impossibilità sopravvenuta liberi entrambi i contraenti**: il lavoratore dall'obbligo di effettuare la prestazione e il datore dall'obbligo di erogare la corrispondente retribuzione. Restano ferme, tuttavia, le disposizioni dei contratti collettivi di lavoro che, generalmente, contemplano la possibilità per il lavoratore di fruire di titoli di assenza retribuiti connessi al verificarsi di eventi eccezionali.

28 febbraio 2018

Antonella Madia

Copyright © 2020 - Riproduzione riservata Commercialista Telematico s.r.l