

SAVERIO NICCO

LE ASSENZE DEL LAVORATORE TRA LICENZIAMENTO PER MANCANZE E DIMISSIONI IMPLICITE

Sintesi

Tra le molte modifiche apportate dalla L. n. 92/2012, in sicuro rilievo si sono poste la procedura di conferma delle dimissioni e la soppressione dell'indennità di disoccupazione con l'introduzione, a decorrere dal gennaio 2013, dell'ASpl.

Tali modifiche, di cui si è già ampiamente trattato, portano in seno alcune particolarità che evidenziano le debolezze della Riforma introdotta nel luglio scorso.

Nel corso dell'analisi che proponiamo di seguito ci soffermeremo solamente sugli effetti - legali e contrattuali - scaturenti dalle assenze del lavoratore dal luogo di lavoro senza giustificazione.

Premettiamo come sia nelle disponibilità della contrattazione collettiva determinare gli effetti discendenti dall'assenza del lavoratore dal luogo di lavoro. Nella maggior parte dei contratti collettivi le dinamiche

sindacali hanno portato a determinare un licenziamento per mancanze del lavoratore con conseguente risoluzione per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, in base alle valutazioni effettuate in sede di

concertazione sindacale circa la gravità del comportamento tenuto dallo stesso.

Di seguito richiamiamo alcuni Ccnl al solo fine di evidenziare la corrente maggiormente preponderante.

Metalmecanica industria

Art. 10

A) Licenziamento con preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 9, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

[...]

F) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;

[...]



Vetro industria

Art. 72

Nel provvedimento di licenziamento senza preavviso incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligen-



za del lavoro, che provochi all'Azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni delittuose o termini di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

[...]

D) assenze ingiustificate che si prolunghino per quattro giorni consecutivi;

[...]



Metalmecanica artigianato

Art. 36

L'azienda potrà procedere al licenziamento senza preavviso dell'operaio con la motivazione obbligatoria del provvedimento per iscritto, nei seguenti casi:

[...]

- assenza ingiustificata per tre giorni di seguito o per tre volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di un anno;

[...]



Legno e arredamento industria

Art. 81

Fermo restando l'ambito di applicazione delle procedure previste dalla legge, il licenziamento - con immediata sospensione cautelare del rapporto di lavoro - può essere inflitto con la perdita dell'indennità di preavviso, all'operaio che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

[...]

F) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o seguente alle fiere;

[...]



Di avviso in parte differente, ad esempio, il Ccnl legno e arredamento artigianato che affianca alla possibilità di licenziamento del lavoratore assente l'introduzione del concetto di dimissioni implicite. Con tale

termine si intende il comportamento implicitamente tenuto dal lavoratore con il quale lo stesso, a prescindere dalla formalizzazione della volontà di rescindere il contratto, pone in atto un'interruzione

del rapporto di lavoro non presentandosi sul luogo di lavoro per un determinato numero di giorni senza informare l'azienda né giustificare l'assenza stessa.

Legno e arredamento artigianato

Art. 72

[...] sarà considerato dimissionario il lavoratore che senza giustificato motivo sia assente per più di tre giorni consecutivi e per tre volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi.

Art. 98

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro e che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

[...]

F) assenze ingiustificate prolungate oltre tre giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o seguente le ferie.



Pare sicuramente singolare la scelta operata in sede di sottoscrizione del contratto collettivo di prevedere due diversi effetti legali collegati allo stesso comportamento tenuto dal lavoratore.

Cerchiamo ora di contestualizzare i dettati contrattuali sopra esposti con le novità introdotte dalla Legge n. 92/2012, c.d. "Riforma Fornero", premettendo che, sia in caso di licenziamento che di dimissioni implicite, la responsabilità dell'effetto ricade sempre sul lavoratore in conseguenza del comportamento tenuto.

Nel caso di dimissioni implicite, al datore di lavoro competerà un aggravio burocratico e procedurale; in caso di licenziamento - sia questo per giusta causa che per giustificato motivo soggettivo - un aggravio economico.

Di seguito analizziamo nello specifico i due casi.

Dimissioni implicite

A decorrere dal 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della Legge n. 92/2012, le dimissioni, pur restando un atto unilaterale recettizio, necessitano di una convalida, al fine di poter acquistare efficacia. Convalida che potrà essere apposta all'atto in una delle sedi previste dalla norma stessa o tramite sottoscrizione di una dichiarazione in calce alla comunicazione telematica di cessazione del rapporto di lavoro - Unilav. Ricordiamo che la mancata convalida comporta, in capo al datore di lavoro, l'obbligo di effettuare un invito - entro trenta giorni dalla cessazione del rapporto stesso - al lavoratore a concludere la procedura. Il lavoratore avrà tempo sette giorni dal ricevimento dell'invito per confermare o revocare le dimissioni. Decorsi sette giorni dalla ricezione dell'invito senza attivarsi in nessuna delle due direzioni, vige il principio di silenzio assenso ed il rapporto si intende risolto. Nel caso in cui il lavoratore revochi le dimissioni, il rapporto torna ad avere normale corso

dal giorno successivo alla comunicazione di revoca.

Si profila, quindi, nell'ipotesi di dimissioni implicite, così come previste dal contratto collettivo per il settore legno e arredamento artigianato, l'obbligo di attivazione della procedura di convalida del comportamento tenuto dal lavoratore, il quale dovrà estrinsecare la propria volontà risolutiva del rapporto intercorrente con il datore di lavoro. In un caso di tale entità pare sicuramente difficile immaginare la conclusione della procedura con la sottoscrizione del modello Unilav da parte del lavoratore o con la convalida presso una delle sedi preposte. Più facilmente il lavoratore non procederà in nessun modo e varrà il silenzio assenso. Nel caso in cui lo stesso, invece, proceda a revocare le dimissioni il rapporto tornerà ad essere regolarmente costituito dal giorno successivo alla manifestazione della volontà, vanificando l'effetto sanzionatorio previsto dal contratto collettivo di lavoro. Non dimentichiamo che, in questo caso, la procedura di convalida, in luogo di una maggior tutela del lavoratore, crea in capo allo stesso la possibilità di scongiurare gli effetti risolutivi previsti dalla contrattazione. Il lavoratore potrà, quindi, assentarsi dal lavoro e successivamente revocare le dimissioni implicite.

In tale circostanza, vista la doppia possibilità prevista dal Ccnl in analisi, successivamente alla revoca delle dimissioni da parte del lavoratore, l'azienda potrà attivarsi per contestare l'assenza ingiustificata, così come previsto dallo Statuto dei lavoratori, procedura che potrà concludersi - dopo le opportune valutazioni - con un licenziamento disciplinare. Non pare, infatti, ostativa all'attivazione della procedura la scelta precedente di ipotizzare delle dimissioni implicite, così come statuite a livello di contratto collettivo. L'immediatezza della contestazione dovrà essere riparametrata in base alla conoscibilità da parte del datore di lavoro circa la revoca delle dimissioni.

Per completezza di trattazione merita evidenziare come non sarà nemmeno possibile percorrere la strada di non procedere all'invito alla convalida, visto che le dimissioni implicite previste dal Ccnl in analisi ricadono nel più ampio alveo delle dimissioni e, pertanto, nell'obbligo di attivazione della procedura in analisi. Nel caso in cui il datore di lavoro non adempia a tale obbligo nei termini previsti, infatti, le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto.

In questa ipotesi, pur se residuale, si evidenzia la criticità di una norma nata per contrastare un fenomeno di importante rilievo sociale ed economico come le c.d. "dimissioni in bianco" che, però, non sembrano avere una così massiccia presenza nel tessuto economico e imprenditoriale italiano.

Licenziamento per mancanze

Come evidenziato dagli estratti dei contratti collettivi sopra riportati, nella maggior parte dei casi l'assenza ingiustificata del lavoratore comporta un licenziamento che - in base alle dinamiche sindacali sottostanti la stipula degli stessi - potrà essere per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo. Esperita, quindi, la procedura di cui all'articolo 7 della Legge n. 300/1970, il datore di lavoro potrà procedere a comunicare la risoluzione del rapporto, riconoscendo - limitatamente a quelle previsioni contrattuali che collegano all'assenza un licenziamento per giustificato motivo - il preavviso contrattuale.

In tal caso si evidenzia una procedura burocratica sicuramente più snella ma, per contro, con l'introduzione dell'ASpI a decorrere dal 1° gennaio 2013, un aggravio in termini di costi. Non dimentichiamoci, infatti, che il terzo canale di finanziamento dell'istituto è il c.d. "ticket licenziamento" e che il testo della Legge n. 92/2012, così come riformato dalla Legge 24 dicembre 2012, n. 228, all'articolo 2, comma 31, prevede che

"nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpI, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41 per cento del massimale ASpI per ogni

dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni".

Il licenziamento per giusta causa è, ora come anche per la vecchia indennità di disoccupazione, una delle causali che darebbero diritto alla percezione dell'indennità stessa e, pertanto, all'insorgenza dell'obbligo di versamento del

contributo di interruzione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Stante tale inclusione, si può pacificamente concludere che anche il licenziamento per giustificato motivo soggettivo rientra nelle causali di insorgenza del contributo in analisi.

Art. 76, co. 3, R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827

Quando la disoccupazione derivi da licenziamento in tronco [...] il periodo indennizzabile è ridotto di trenta giorni dalla data di cessazione dal lavoro, [...]



Tale quadro, relativo al licenziamento per mancanze, risulta sicuramente oneroso per il datore di lavoro il quale, oltre a dover sopperire all'assenza del lavoratore e alla riorganizzazione del lavoro, e ad eventuali danni cagionati dall'assenza stessa, dovrà erogare un importo pari a € 483,80 per ogni 12 mesi di anzianità aziendale con un massimo di tre anni.

Detta procedura di calcolo viene ulteriormente aggravata dalla circolare Inps n. 44/2013 che, se verrà confermata senza i correttivi richiesti dai Consulenti del Lavoro, prevede un calcolo del contributo proporzionato ai mesi di durata del rapporto di lavoro, interpretando in modo a dir poco forzato la Legge n. 92/2012 che pone come discriminare il

raggiungimento delle diverse soglie di 12, 24 e 36 mesi, senza menzionare alcuna ulteriore procedura di calcolo pro-rata.

Conclusioni

Concludiamo questo breve excursus evidenziando come l'aver operato le modifiche normative analizzando solo una parte degli effetti discendenti dalle stesse ha comportato un aggravio di oneri in capo ai datori di lavoro che, in conseguenza della scelta unilaterale del lavoratore di assentarsi dal lavoro, si trovano costretti, nella maggior parte dei casi, a versare all'Inps il contributo ASpI o, in alcuni residuali casi, ad attivarsi per richiedere la conferma del compor-

tamento implicitamente tenuto dal lavoratore. La scelta di collegare all'assenza un licenziamento comporta, inoltre, in capo al lavoratore il diritto alla percezione dell'ASpI, diritto che, in linea con il comportamento risolutorio posto in atto dallo stesso, viene vanificato dal dettato contrattuale del Ccnl legno e arredamento artigiano per le dimissioni implicite. Non dimentichiamo la ratio posta alla base dell'ASpI, indennità riconosciuta a tutela della perdita del lavoro in conseguenza di motivazioni non collegate alla volontà del lavoratore. È pur vero, infatti, che il licenziamento è posto in atto dal datore di lavoro ma solo come estrema conseguenza del comportamento liberamente tenuto dal lavoratore.