

ASSENZE PER MALTEMPO DA PROVARE

Un lavoratore bloccato dalla neve o dal ghiaccio deve provare al datore di lavoro la situazione che gli impedisce di essere presente al lavoro. E' questa la conclusione a cui si arriva comparando le disposizioni vigenti in materia di assenze dei lavoratori. Sarà dunque opportuno che chi è rimasto intrappolato nei disagi provocati dalle nevicate di questi giorni presti massima attenzione a quanto previsto da leggi e contratti collettivi.

In questi ultimi giorni l'Italia sta affrontando un'ondata di maltempo che non si vedeva da anni. Ma cosa succede al lavoratore dipendente che non si reca al lavoro se dovesse nevicare?

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. Nel caso in cui la mancata prestazione riguardi la persona del lavoratore, come ad esempio quando quest'ultimo non raggiunge il posto di lavoro per sciopero dei mezzi pubblici o per il maltempo, l'impossibilità sopravvenuta libera il lavoratore dall'obbligo di effettuare la prestazione ed esonera il datore di lavoro dall'obbligo di pagare la retribuzione.

In questi casi occorre comunicare all'azienda in maniera tempestiva l'assenza e le motivazioni, per poter utilizzare il monte permessi a disposizione. Infatti, il "maltempo" - con le conseguenti condizioni che impediscono il raggiungimento della sede di lavoro e quindi l'impossibilità di prestare l'obbligazione lavorativa, - deve essere provato dal lavoratore che giustifica così la sua assenza dal lavoro (artt. 1218, 2104 c.c.).

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 .

Fin qui i doveri del lavoratore che a fronte ha anche dei diritti. 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.

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.