

Assenze per maltempo: va provata l'impossibilità di recarsi al lavoro

Nei giorni scorsi il nostro Paese è stato colpito da una forte ondata di maltempo, con abbondanti nevicate anche a quote basse.

Qual è il comportamento corretto da adottare in queste situazioni?

Il rischio maggiore per il lavoratore può nascere dalla convinzione che la calamità naturale lo giustifichi automaticamente nel non andare al lavoro, mantenendo però intatto il diritto alla retribuzione per la giornata non lavorata, come se si trattasse di un giorno di ferie. Come vedremo non è così.

Con un'ondata di maltempo come quella di questi giorni, può succedere che sia proprio impossibile raggiungere il posto di lavoro, o che il datore non riesca ad aprire la sua azienda, anche se i dipendenti si sono presentati puntualmente.

Ma cosa succede al lavoratore dipendente che non si reca al lavoro causa maltempo eccezionale? E come deve comportarsi il datore di lavoro?

Se si verifica un'abbondante nevicata che rende impossibile l'accesso al luogo di lavoro, ad esempio danneggiando lo stesso edificio dell'ufficio, siamo di fronte all'impossibilità di effettuare la prestazione lavorativa. In questi casi il lavoratore non può considerarsi inadempiente, ma non ha diritto alla retribuzione. Trattandosi di causa di forza maggiore, di solito interviene la cassa integrazione, in particolare, nel caso di aziende che appartengono al settore industriale.

Se invece il lavoratore è bloccato per strada dalla neve o dal

ghiaccio deve provare al datore la situazione che gli impedisce di essere presente al lavoro. 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.

Diverso è il caso della difficoltà di recarsi al lavoro dovuta, ad esempio, a un'abbondante nevicata sul tragitto da casa al lavoro o a uno sciopero nel trasporto pubblico. Nel caso di impossibilità assoluta di recarsi al lavoro si deve comunque provare che non era possibile raggiungere il posto di lavoro nemmeno con mezzi alternativi; il criterio per valutare il comportamento del lavoratore è comunque sempre quello della buona fede.

Se in questi casi il lavoratore non si presenta in azienda potrebbe, quindi, essere considerato inadempiente ma naturalmente la situazione va valutata caso per caso. In alcuni casi il datore di lavoro propone di utilizzare un giorno di ferie e la richiesta è perfettamente lecita: infatti non è onere del datore di lavoro la problematica per raggiungere la sede in caso di maltempo.

Qualora ritenga che l'assenza non sia adeguatamente giustificata, il datore di lavoro può pensare all'inadempienza volontaria e agire legalmente per tutelarsi. L'inadempienza di un contratto di lavoro, infatti, può spingere la parte danneggiata a puntare sulla risoluzione. E' evidente comunque che se la mancanza del lavoratore in una giornata non ha compromesso irrimediabilmente l'attività dell'azienda, difficilmente potrà essere accettata la risoluzione del contratto. Più probabile che si opti per una sanzione, anche perché la maggior parte dei contratti collettivi prevede che il licenziamento si applichi solo ad assenze ingiustificate di almeno tre giorni.

Il consiglio per il lavoratore che si trovi nell'impedimento di recarsi sul posto di lavoro è di muoversi secondo buon senso, comunicando all'azienda in maniera tempestiva l'assenza

e le motivazioni, anche perché i contratti collettivi e quelli aziendali prevedono un monte ore di permessi annui da utilizzare proprio in queste occasioni.

Quindi:

- chiamare subito il datore di lavoro o l'ufficio personale dichiarando i motivi dell'impossibilità a recarsi sul posto di lavoro.
- In caso di rapporti non sereni con il datore di lavoro, avvisare per iscritto (fax, email, sms, raccomandata a/r avendo cura di far apporre sulla ricevuta anche l'orario dell'inoltro)
- In caso il datore di lavoro non accetti la giustificazione oggettiva di impossibilità a recarsi sul posto di lavoro, contattare immediatamente il proprio rappresentante sindacale che interverrà presso il datore di lavoro per cercare una mediazione.

Fonte: Bloglavoro.com