

Assenze mirate per farsi licenziare: ai datori la chance dei controlli Inl

Collegato lavoro

Richiedibile all'Ispettorato la verifica delle condizioni per risolvere il contratto

Nel mirino la prassi scorretta per arrivare al recesso disciplinare e alla Naspi

Luca Failla

Il Ddl Lavoro, modificato durante l'esame in Commissione Lavoro e oggi in discussione al Senato, interviene per regolamentare una prassi controversa e cioè l'utilizzo di assenze prolungate e ingiustificate da parte dei lavoratori come mezzo scorretto per accedere al licenziamento disciplinare e, di conseguenza, alla Naspi.

Con la riformulazione dell'articolo 9 nel testo proposto, il legislatore ha cercato di frenare un fenomeno che spesso impatta sui datori di lavoro, costretti da un lato a impegnare tempo ed energia per avviare una dispendiosa quanto inutile procedura di contestazione disciplinare e un licenziamento per giusta causa e, dall'altro, a farsi carico del ticket di licenziamento anche in caso di dimissioni di fatto del lavoratore.

La norma prevede che «In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione

alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. Le disposizioni del secondo periodo non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza».

Il nuovo articolo 9 prevede dunque che, in caso di assenza ingiustificata superiore a 15 giorni (salvo il diverso termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto), il datore debba notificare la situazione e cioè l'assenza del lavoratore all'Ispettorato del lavoro, che può decidere di verificare la veridicità dell'assenza. In questi casi, il rapporto si considererà risolto per volontà del lavoratore e il datore di lavoro viene sollevato dall'obbligo del licenziamento e del ticket ad esso collegato. E ciò, beninteso, salvo che il lavoratore dimostri l'impossibilità di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro.

La misura dovrebbe avere un effetto deflattivo su di un comportamento ritenuto giustamente elusivo e incentivare, così, una maggiore responsabilità nei rapporti di lavoro.

Tuttavia, la norma solleva alcuni dubbi interpretativi. In primo luogo, l'Ispettorato non ha un obbligo di intervento, ma solo la facoltà di verificare l'assenza segnalata dall'azienda. Questo potrebbe limitare l'efficacia del controllo, lasciando spazio a discrezionalità che potrebbero generare incertezze. Inoltre, il disegno

di legge non chiarisce quali saranno i criteri di selezione delle situazioni da verificare, né le modalità operative della verifica stessa, aprendo il campo a potenziali disparità di trattamento tra casi simili.

Nonostante le corrette intenzioni del legislatore, sono state sollevate preoccupazioni anche riguardo alla tutela dei lavoratori. Il timore più diffuso riguarda la possibile reintroduzione delle cosiddette "dimissioni in bianco", una pratica che, sebbene formalmente superata con il Jobs Act, potrebbe riemergere in forme nuove e ciò in assenza di un controllo rigido e di una verifica obbligatoria dell'Ispettorato. Anche se, diversamente da una dichiarazione firmata "in bianco", pare difficile "obbligare" un lavoratore ad assentarsi per un periodo di tempo contro la propria volontà, come oggi la norma prevede per integrare la cessazione del rapporto. Inoltre, alcuni aspetti applicativi potrebbero lasciare esposti i lavoratori in casi specifici, come quelli di inadempimento grave o gravissimo da parte del datore di lavoro (ad esempio, mancato pagamento dello stipendio o mancata messa in sicurezza dell'ambiente di lavoro) e conseguente assenza del lavoratore formulata come eccezione di inadempimento. La normativa prevede che il lavoratore possa evitare la risoluzione automatica del contratto se dimostra l'impossibilità di giustificare l'as-

senza per cause non imputabili a lui. In tali casi il lavoratore sarà buona norma che formalizzi per iscritto all'azienda la propria contestazione (che deve essere seria e provata) così da giustificare semmai la propria assenza dal lavoro.

La riformulazione dell'articolo 9, come ogni nuova norma, solleva alcuni dubbi pratici riguardo alla sua applicazione. Una volta inviata la comunicazione da parte del datore, l'Itl avrà la facoltà di verificarne la veridicità, ma non specifica né le modalità, né i criteri di selezione delle comunicazioni da controllare. Rimane inoltre incerto se l'Itl, decidendo di procedere con l'istruttoria, debba rispettare tempi specifici per completarla e se il rapporto di lavoro si consideri risolto immediatamente con la segnalazione datoriale al decorrere del periodo di assenza (come pare preferibile) ovvero solo a conclusione della verifica.

Ulteriori questioni emergono sul preavviso: in caso di assenza - dimissioni di fatto - sembrerebbe logico oltre che doveroso addebitare al lavoratore le trattenute per mancato preavviso, che ben potranno essergli detratte dalle competenze di fine rapporto. Tuttavia, la norma non chiarisce del tutto questo aspetto, che forse potrebbe essere specificato per evitare contenziosi sul punto.

Forse su questi punti una maggiore chiarezza normativa sarebbe utile. In sintesi, al di là delle iniziali difficoltà applicative la norma è certamente di buon senso e pone fine a quelle prassi scorrette che a volte si annidano nell'eccesso di tutela e garanzia.



Al lavoratore spetterà l'onere di dimostrare l'impossibilità di comunicare i motivi alla base dell'assenza

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ntpluslavoro.ilsole24ore.com
La versione integrale dell'articolo