Studio BBM Associati

ASSENZA INGIUSTIFICATA DIPENDENTI

N. 110 | 7 Giugno 2024 | Paghe e lavoro

DMZ RICORDA N. 110 DEL 7 GIUGNO 2024

L’assenza ingiustificata del lavoratore subordinato costituisce una violazione disciplinare che può anche portare al licenziamento del lavoratore.

La normativa vigente, invero, offre ai lavoratori dipendenti, diversi strumenti da utilizzare in caso di necessità per assentarsi dal lavoro senza incorrere in un procedimento disciplinare (permessi retribuiti, congedi, ferie).

L’assenza del lavoratore si definisce ingiustificata ogni volta che:

- non è motivata da cause oggettive;
- il lavoratore si assenta senza preavvisare il datore di lavoro, a prescindere dalla sussistenza di un valido motivo.

In mancanza di uno dei due requisiti, dunque, il datore di lavoro è legittimato ad avviare un procedimento disciplinare nei confronti del lavoratore.

Procedimento disciplinare – In caso di assenza ingiustificata, il datore di lavoro è legittimato ad applicare una sanzione nei confronti del dipendente, in misura commisurata alla gravità della situazione.
Nel dettaglio, le sanzioni disciplinari irrogabili al dipendente sono individuate in:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa;

- sospensione del servizio;
- trasferimento;
- licenziamento

Se particolarmente grave, dunque, l'assenza ingiustificata dal posto di lavoro può portare anche al licenziamento. In tal caso l'azienda deve prima presentare la contestazione dell'addebito ed ascoltare le giustificazioni presentate dal dipendente prima di intraprendere azioni definitive.

Assenza ingiustificata per demansionamento – Una fattispecie atipica è costituita dal lavoratore che si rifiuti di prestare la propria attività a seguito di un demansionamento operato dal datore di lavoro. Secondo quanto stabilito dalla Corte di Cassazione, il lavoratore può richiedere l'accertamento giudiziale dell'illegittimità del suo demansionamento, continuando però nel frattempo a rendere la propria prestazione lavorativa. L'essere adibito a mansioni non rispondenti alla qualifica rivestita contrattualmente non può autorizzare il lavoratore a rifiutarsi a priori di eseguire la prestazione richiesta dal datore di lavoro, assentandosi dal posto di lavoro, senza un eventuale avallo giudiziario, che può essere accordato anche con un provvedimento d'urgenza in via cautelare.

Alla luce di quanto sopra, costituisce grave insubordinazione, come tale passibile del provvedimento disciplinare del licenziamento per giusta causa, il comportamento del lavoratore che si renda inadempiente, rifiutandosi di eseguire la propria prestazione, ritenendola estranea alla qualifica di appartenenza.

Abbandono e dimissioni di fatto – La disciplina attuale, che prevede l'obbligo della procedura telematica per la comunicazione delle dimissioni da parte del lavoratore dipendente, non disciplina ancora in alcun modo, il caso delle dimissioni per fatti concludenti.

L'unico mezzo a disposizione del datore di lavoro per porre fine al rapporto di lavoro anche in questo caso è il licenziamento disciplinare che comporta però il sostenimento del costo del contributo di ingresso alla NASpI dovuto per le interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nei casi di licenziamenti effettuati nell'ambito di procedure di licenziamento collettivo.

Lo Studio resta a completa disposizione

Scarica il PDF originale

Versione online: https://bbmassociati.it/newsletter/assenza-ingiustificata-dipendenti/