

Imola, lì 17/05/2023

ALLUVIONE EMILIA ROMAGNA

A seguito dei gravi avvenimenti che stanno colpendo le nostre zone in queste ore, rispondiamo ai principali quesiti che ci stanno giungendo.

ASSENZA DEL LAVORATORE A CAUSA DEL MALTEMPO

Il caso più tipico riguarda l'assenza del lavoratore, impossibilitato a recarsi sul luogo di lavoro poiché residente in aree isolate o gravemente colpite, sebbene l'azienda si trovi al contrario in zona non colpita e stia proseguendo la sua regolare attività.

La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, nel 2012, ha fornito alcune indicazioni in merito all'argomento. Nel commento della Fondazione si legge che nel caso in cui l'eventuale mancata prestazione riguardi la persona del lavoratore, come ad esempio quando **questi non raggiunge il luogo di lavoro per maltempo**, l'impossibilità sopravvenuta libera il lavoratore dall'obbligo di effettuare la prestazione lavorativa ed **esonera allo stesso tempo il datore di lavoro dall'obbligo di pagare la retribuzione**.

In tal caso però, è necessario da parte del lavoratore dare una comunicazione tempestiva all'azienda dell'assenza e delle motivazioni, al fine di poter **ricorrere all'utilizzo del monte permessi a disposizione o delle ferie**.

CHIUSURA DELL'AZIENDA

Nel commento della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro si legge, inoltre, che simili considerazioni possono avere efficacia anche nell'ipotesi in cui la prestazione lavorativa, seppur offerta dal lavoratore, non possa comunque essere svolta per impossibilità del datore di lavoro, come accade appunto nei casi di forza maggiore -> **azienda chiusa poiché colpita da calamità**.

La prestazione diventa quindi impossibile per un evento imprevedibile ed indipendente dalla volontà del datore, pur avendo il lavoratore messo a disposizione la propria prestazione.

Anche in questo caso, si consiglia di trovare un **accordo con i lavoratori, al fine di imputare l'assenza a ferie o permessi, qualora la chiusura dell'azienda sia circoscritta a pochi giorni**.

Diversamente, occorrerà valutare con il Consulente di effettuare una **richiesta di accesso alla Cassa Integrazione** per eventi oggettivamente non evitabili.

A tal fine, vi informiamo che l'eventuale domanda di accesso al trattamento di integrazione salariale può essere presentata anche posticipatamente.

Diverso il caso invece in cui il datore di lavoro, pur potendo lavorare, **decide di chiudere autonomamente l'azienda solo per prevenzione**. In questo caso la causa di forza maggiore non sussiste, e **non libera il datore di lavoro dall'obbligo retributivo**, e la decisione di utilizzare ferie o permessi del lavoratore potrebbe essere fortemente contestata.

CONCLUSIONI

Attualmente non esiste una normativa emergenziale relativa alla gestione delle assenze (ferie, permessi, permessi eccezionali, ecc..) dei lavoratori legata a questo specifico evento, se non relativa a delle semplificazioni procedurali per l'accesso alla cassa integrazione.

Sarà nostra premura tenervi informati.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni chiarimento.

Cordiali saluti,

Donati & Suzzi Associati

