



PRESTAZIONE LAVORATIVA IN CASO DI MALTEMPO: IL LAVORATORE, IMPOSSIBITATO A RAGGIUNGERE IL LAVORO A CAUSA DEL MALTEMPO, PUO' CHIEDERE DI USUFRUIRE DI FERIE



PER VEDERSI RICONOSCIUTA LA RETRIBUZIONE DELLA GIORNATA NON LAVORATA

Nessuna norma di legge e di contratto disciplina oggi la fattispecie relativa all'assenza dal lavoro dovuta al maltempo piuttosto che ad un'ordinanza contingibile e urgente che, ad esempio, vieti la circolazione. Proviamo allora a dare qualche indicazione ai Colleghi su come regolarsi in tal caso, tenendo in considerazione alcune regole generali del diritto civile e quelle che disciplinano "il contratto a prestazioni corrispettive".

Intanto, se il Lavoratore è impossibilitato a raggiungere il posto di lavoro (ad esempio per la neve) e dunque la causa dell'assenza dal lavoro esula dalla sua volontà, tale circostanza libera il Dipendente dall'obbligo della prestazione lavorativa. Se l'assenza dal lavoro, per i motivi predetti, da una parte libera il Lavoratore dall'obbligo a eseguire la prestazione, dall'altra non obbliga il Datore di lavoro a riconoscere al Dipendente la corrispondente retribuzione. Infatti, secondo le regole generali del diritto civile e in difetto di norme esplicite contenute nel CCNL che regolino la fattispecie straordinaria, all'assenza dovrebbe seguire l'esonero del Datore di lavoro dall'obbligo di pagare la retribuzione.

L'articolo n. 1464 del codice civile stabilisce al riguardo che "Quando la prestazione di una parte è divenuta solo parzialmente impossibile, l'altra parte ha diritto a una corrispondente riduzione della prestazione da essa dovuta ...". Rapportando tale previsione al contratto di lavoro subordinato, si evince che la mancata resa della prestazione lavorativa, in uno o più giorni del mese, comporti la corrispondente riduzione della retribuzione mensile. **Ovviamente - al fine di non rinunciare alla retribuzione - al Lavoratore è consentita, in alternativa, la scelta di avvalersi di uno degli istituti previsti dal CCNL (ferie, recupero straordinari, permessi retribuiti, ecc.).**

Queste regole valgono solo per i casi d'impossibilità della prestazione che non dipendano dalla volontà del Datore di lavoro e che siano estranee alle sue ragioni produttive e alla sua organizzazione del lavoro. Invece, nel caso in cui, ad esempio, sia stato il Datore di lavoro a decidere autonomamente la chiusura dei propri Uffici per una qualsiasi ragione ed a comunicarla ai Lavoratori invitandoli a non presentarsi, questi ultimi non dovrebbero subire alcuna conseguenza negativa, né con riferimento alla retribuzione né con riferimento agli altri istituti contrattuali sopra citati (permessi, ferie, ecc.). Se è stato il Datore di lavoro a rendere impossibile e/o a rifiutare la prestazione, ad esempio chiudendo l'Unità produttiva, egli è da considerarsi in *mora credendi* (in sostanza, come se il Lavoratore abbia normalmente offerto la sua prestazione lavorativa recandosi sul posto di lavoro e trovandolo chiuso).



Sui siti internet di UNISIN UBI WWW.FALCRIUBI.IT e WWW.UNISINUBI.EU



Sempre tutte le informazioni in tempo reale.



UNISIN ti ricorda che è sempre attivo il servizio **SMS Gate** per ricevere, sul tuo cellulare e in tempo reale, notizie e curiosità di carattere sindacale e che sul sito www.unisinubi.it potrai trovare tutti gli approfondimenti che ti interessano ed i numeri telefonici dei Dirigenti Sindacali UNISIN a tua disposizione per ogni necessità. Inoltre, i documenti UNISIN sono reperibili anche nella "Bacheca Sindacale Elettronica". Per accedere alla bacheca, dalla HOME PAGE del portale UBI cliccare sul pulsante "LINK" (in alto a destra, in fondo alla barra di navigazione) e nella pagina successiva accedere al menu "Link Utili" -> opzione "Varie" -> "Bacheca Sindacale".

