

# Termini contestazione assenza ingiustificata

written by Chiara Arroi | 21/03/2018



*Entro quando il datore di lavoro può contestarti il fatto di esserti assentato in modo arbitrario o ingiustificato da lavoro? Vediamolo*

Non siamo più a scuola è vero, ma gli obblighi di correttezza e diligenza non cambiano. Proprio come gli alunni, se si assentano da scuola, devono portare all'insegnante la giustificazione scritta, così i dipendenti di un'azienda devono giustificare al proprio datore eventuali assenze. Va specificato esattamente il perché non si è potuti andare a lavoro e documentare tutto. Altrimenti può essere considerata una vera e propria assenza ingiustificata oppure arbitraria. Scontato dire che si potrebbe andare incontro a sanzioni disciplinari, che potrebbero sfociare addirittura nel licenziamento. Non sempre e non in tutti i casi, ma è una possibilità. Soprattutto se la cattiva condotta si protrae o si ripete più volte. Insomma, gli obblighi di condotta sul lavoro passano anche e soprattutto da uno corretto senso di responsabilità in merito ad eventuali assenze. Che si possa andare incontro a un procedimento disciplinare è indubbio, ma la domanda è: ci sono dei termini per la contestazione dell'assenza ingiustificata? Vediamo la risposta.

# Quando c'è l'assenza ingiustificata?

Ti sei svegliato di soprassalto febbricitante e con un martello pneumatico che ti pulsa in testa. È molto probabile che tu possa aver preso l'influenza o magari è solo stanchezza accumulata. Di sicuro non puoi andare a lavorare in queste terribili condizioni. Infatti resti a letto. È assenza ingiustificata questa?

Dipende. Se segui tutte le procedure previste per la malattia (quindi avvisi il datore in modo tempestivo, chiami il medico e invii il certificato medico di malattia) allora certamente no. Sei soltanto malato e lo comunichi in modo tempestivo e secondo legge al tuo capo.

Le cose cambiano se approfitti della fiducia del tuo datore di lavoro, gli telefoni a metà mattinata, quando ormai in azienda la giornata di lavoro è a pieno ritmo e la gente si chiede dove tu sia finito, se presenti il certificato medico con estremo ritardo o se addirittura, nel corso della visita fiscale, nessuno ti trova in casa, perché magari sei a fare un giro al centro commerciale. In questo caso sì, la tua potrebbe essere considerata assenza ingiustificata.

C'è assenza ingiustificata ogniqualvolta un dipendente si assenti dal posto di lavoro, senza portare alcuna tempestiva e motivata giustificazione oggettiva, che legittimi quell'assenza.

## Cosa comporta l'assenza ingiustificata?

Scontato dire che, nei casi di assenza ingiustificata, il lavoratore furbo o negligente va incontro a sanzioni disciplinari, che possono sfiorare nei casi più gravi il licenziamento. Ovviamente non di punto in bianco. Il diritto del lavoro tutela, non solo le esigenze dell'azienda, ma anche il diritto dei lavoratori a difendersi. Ecco perché nel caso di cattiva condotta di un dipendente - assenza ingiustificata compresa - prima di infliggere effettivamente la sanzione, si deve contestare il comportamento scorretto. E lo si deve fare secondo precisi paletti che la legge impone.

Le sanzioni disciplinari per assenza ingiustificata possono essere:

- richiamo
- multa

- sospensione dalla retribuzione e dal servizio (per non più di 10 giorni)
- licenziamento per giustificato motivo soggettivo (nei casi più gravi)

## Come contestare l'assenza ingiustificata?

Qual è la procedura esatta che consente al datore di lavoro di non eludere la legge, se vuole punirti per esserti assentato in modo ingiustificato? A dettarla è lo Statuto dei lavoratori [1] che impone al tuo capo precisi step da seguire. Primo fra tutti il passo che dà il via alla danza disciplinare: la contestazione di addebito.

- *Pubblicità delle regole*: le regole di condotta in azienda devono essere conosciute dai lavoratori e affisse in un luogo ben visibile. Solo a queste norme infatti potrà appellarsi il capo se decide di avviare un procedimento sanzionatorio nei tuoi confronti
- *Contestazione di addebito*: nessuna sanzione ti potrà essere applicata se prima il tuo capo non ti ha contestato in forma scritta il comportamento che giudica scorretto. In questo caso va contestata l'assenza ingiustificata. La lettera di contestazione di addebito è il primo passo del procedimento disciplinare, senza il quale non potrai essere rimproverato, multato, sospeso o licenziato. Hai sempre diritto a essere ascoltato a tua difesa dal tuo datore.
- *Tempo di 5 giorni per sanzioni*: nessuna sanzione potrà comunque essere applicata se non sono trascorsi almeno 5 giorni dalla ricezione della lettera di contestazione di addebito - in questo caso per assenza ingiustificata. Tempo in cui tu potrai replicare e rispondere alla contestazione (a tua discolpa o ammettendo la colpa e chiedendo scusa).
- *Sanzione disciplinare*: a questo punto il datore può comunque decidere di multare, sospendere o - nei casi più gravi - licenziare il dipendente.
- *Ricorso al giudice o alla conciliazione*: il lavoratore potrà sempre fare ricorso al tribunale per difendersi dalle accuse oppure può farsi aiutare dal sindacato per ricorrere all'istituto della conciliazione, per cercare un compromesso col proprio datore.

Di norma quindi, nel momento in cui il tuo capo si è accorto che hai fatto un'assenza ingiustificata, deve prima contestartela con una lettera:

- Scritta
- Specifica (che contenga in modo esatto data, ora e descrizione del

comportamento scorretto)

- Immediata (nel senso che non può trascorrere un tempo infinito dalla violazione della norma alla sua contestazione. Anche per tutelare l'effettivo diritto di difesa del dipendente (che potrebbe anche non ricordare elementi del fatto concreto) viene quindi garantito il principio dell'immediatezza e tempestività della contestazione di addebito.

## **Termini per contestazione assenza ingiustificata**

Se ci domandiamo quindi entro quali termini il datore di lavoro possa contestarti l'assenza ingiustificata, dobbiamo tenere presente il principio della tempestività e immediatezza della contestazione.

Non esiste comunque un termine preciso per contestare un'assenza ingiustificata (così come ogni altra cattiva condotta del dipendente). Fermo restando l'immediatezza richiesta dalla legge, è stato riconosciuto da diverse sentenze della Corte cassazione anche un altro principio: quello della relatività.

Risale infatti a poco più di un anno fa una sentenza della Cassazione [2] che, pur reintegrando un lavoratore per mancata tempestività della contestazione disciplinare, che gli era stata mossa dal datore di lavoro e ribadendo che la contestazione deve essere immediata, ha comunque sottolineato come la tempestività non possa essere considerata in modo assoluto. Deve essere valutata caso per caso. Spetta al Giudice di merito decidere.

In sostanza, ogni contestazione per assenza ingiustificata (o altra violazione) può essere immediata o tardiva, a seconda del caso preso in esame, dell'infrazione commessa, del tempo necessario all'azienda per svolgere le dovute indagini di accertamento della violazione. Potrebbe quindi volerci una settimana come un mese per accertare la violazione, e quindi contestarla. Sarà il giudice a cui si è fatto ricorso a valutare il caso e prendere una decisione sulla tardività o meno dei termini della contestazione.

Resta però fermo il principio, ribadito anche da un'ultima e recente ordinanza della Cassazione [3], che contestare una violazione - come anche un'assenza ingiustificata - con ritardo, è di per sé un vizio procedurale, perché viola lo statuto

dei lavoratori. E questa violazione, se accertata dal giudice, può comportare l'indennizzo o reintegro (in caso di licenziamento).