



## Impossibile raggiungere il lavoro causa maltempo? Il dipendente deve provarlo

ultimo aggiornamento: 07 febbraio, ore 15:01

Roma - (Adnkronos/Labitalia) - Il lavoratore **può utilizzare il monte permessi a disposizione** e non perdere soldi a fine mese purché comunichi all'azienda in maniera tempestiva l'assenza e le motivazioni

Roma, 7 feb. (Adnkronos/Labitalia) - Strade inagibili, mezzi di trasporto bloccati, auto che slittano su neve e ghiaccio. E il 'cartellino' da timbrare. Con un'ondata di maltempo come quella di questi giorni, può succedere che sia proprio impossibile raggiungere il posto di lavoro, o che il datore non riesca ad aprire la sua azienda, anche se i dipendenti si sono presentati puntualmente. **Ma cosa succede al lavoratore dipendente che non si reca al lavoro causa maltempo eccezionale?** E come deve comportarsi il datore di lavoro? A rispondere al quesito, interpellata da LABITALIA, è la Fondazione Studi dei consulenti del lavoro che, comparando le disposizioni vigenti in materia di assenze dei lavoratori, arriva a questa conclusione: **un lavoratore bloccato dalla neve o dal ghiaccio deve provare al datore di lavoro la situazione che gli impedisce di essere presente** al lavoro.

Sarà, dunque, opportuno che chi è rimasto intrappolato nei disagi provocati dalle nevicate di questi giorni presti massima attenzione a quanto previsto da leggi e contratti collettivi. "Nel corso del rapporto di lavoro - spiegano gli esperti - può verificarsi l'impossibilità di realizzare la prestazione per cause che riguardano sia il lavoratore che il datore di lavoro, anche se non sono imputabili agli stessi. Nel caso in cui la mancata prestazione riguardi la persona del lavoratore, come ad esempio quando quest'ultimo non raggiunge il posto di lavoro per sciopero dei mezzi pubblici o per il maltempo, **l'impossibilità sopravvenuta libera il lavoratore dall'obbligo di effettuare la prestazione ed esonera il datore di lavoro dall'obbligo di pagare la retribuzione**".

Ma questo vale in linea di principio. **A impedire che il lavoratore bloccato dalla neve si veda poi decurtata la paga, intervengono i contratti di lavoro.** Non a caso, diffusamente, i contratti collettivi riconoscono un **monte ore di congedi/permessi straordinari, legati proprio, ad esempio, a eventi meteorologici eccezionali.**

In questi casi, dunque, **il lavoratore può utilizzare il monte permessi a disposizione, e non perdere nulla a fine mese.** Sempre a condizione che, avvertono i consulenti del lavoro, comunichi all'azienda in maniera tempestiva l'assenza e le motivazioni. "Infatti, il 'maltempo', con le conseguenti condizioni che impediscono il raggiungimento della sede di lavoro e quindi l'impossibilità di prestare l'obbligazione lavorativa, deve essere provato dal lavoratore che giustifica così la sua assenza dal lavoro", spiega la Fondazione Studi citando gli articoli 1218 e 2104 del Codice civile. E al Codice civile bisogna riferirsi, sottolineano gli esperti, nell'eventualità che il contratto di lavoro nazionale applicato alla fattispecie concreta non preveda nulla in materia: in questo caso, "la regolamentazione è da riferire al Codice civile, secondo la richiamata assegnazione dell'onere della prova (art. 1218) e la necessità che l'impedimento sia effettivo (art. 2104)". Ma cosa succede in assenza di queste condizioni? "Scatta l'addebito disciplinare per l'assente (art. 2106) - si avverte - che non abbia provato la concreta impossibilità di adempiere all'obbligazione fondamentale posta in capo al lavoratore".

Fin qui i doveri del lavoratore che ha anche dei **diritti.** Ma considerazioni di natura simile possono farsi nei confronti del datore di lavoro, quando la prestazione, pur offerta dal lavoratore, non può svolgersi per

impossibilità del datore stesso. Per la Fondazione Studi dei consulenti del lavoro, si può infatti parlare di una "effettiva impossibilità 'sopravvenuta', quando la causa, oltre che evidentemente estranea alla volontà del datore di lavoro, sia del tutto estranea alle ragioni produttive e all'organizzazione del lavoro".

Appunto, i classici casi di forza maggiore. "Non c'è dunque 'mora credendi' - si spiega - quando la prestazione è impossibile per un evento eccezionale, esterno, imprevedibile e indipendente dalla volontà del datore, anche se il lavoratore ha messo a disposizione la propria prestazione". Qualunque vicenda che, invece, possa essere riferita al datore di lavoro, ad esempio colpa, imperizia o problematiche legate a inefficienze produttivo- organizzative, si ricorda, non libera il datore dall'obbligo retributivo, rientrando nel più ampio rischio di impresa, che incombe su di esso in via esclusiva.

[STAMPA](#)