

LAVOROdi **CARLOTTA MARIANI, PIERLUIGI MARIANI****Assenza ingiustificata equivale a dimissioni**

Il datore di lavoro licenzia la lavoratrice che non si presenta al lavoro, quindi volutamente assente ingiustificata, non dimissionaria, che pretende di avere diritto alla NASpl.

La sentenza del Tribunale di Udine n. 20 del 26.05.2022 ritorna sul tema della cessazione del rapporto di lavoro a seguito dell' **assenza ingiustificata del lavoratore** , dopo la sentenza n. 160 del 10.11.2020.

In premessa evidenziamo che, nel caso di assenza ingiustificata del lavoratore, il datore di lavoro dovrà attivare la **procedura disciplinare** ai sensi dell'art. 7 L. 300/1970 e del CCNL di riferimento: la procedura disciplinare ha inizio con l'invio al lavoratore della contestazione disciplinare, a seguito della quale il datore di lavoro procederà con l'irrogazione del **provvedimento disciplinare** , solo dopo aver consentito al lavoratore di presentare le sue giustificazioni; nel caso di assenza ingiustificata, il provvedimento disciplinare sarebbe il licenziamento per giustificato motivo soggettivo/ **giusta causa** . Tale fattispecie rende obbligatorio il pagamento del ticket licenziamento da parte del datore di lavoro, pari per il 2022 a 557,92 euro per ogni anno di anzianità aziendale del lavoratore, fino ad un **massimo di 1.673,76 euro** ; d'altra parte, il lavoratore potrà presentare richiesta per beneficiare dell'indennità NASpl. Al fine di ottenere il riconoscimento della NASpl occorre che la cessazione del rapporto avvenga per " **cause indipendenti dalla volontà del lavoratore** " che comprendono anche il licenziamento per giusta causa in quanto, la scelta di cessare il rapporto di lavoro viene presa unilateralmente dal datore di lavoro, nonostante sia motivata da un comportamento grave del lavoratore. Il lavoratore potrebbe quindi approfittarne, assentandosi volontariamente dal lavoro per essere licenziato, con il solo obiettivo di percepire l'indennità NASpl.

Il Tribunale di Udine, nella sentenza n. 20/2022, ha di fatto ritenuto che il lavoratore, assentandosi senza giustificazione, intendesse volontariamente risolvere il rapporto di lavoro, pur in **mancanza della convalida telematica** ; il comportamento del lavoratore sarebbe " *irragionevole e di dubbia compatibilità costituzionale* ", nonché in contrasto con i principi dell'affidamento e della buona fede in senso oggettivo, in quanto **finalizzato ad ottenere l'indennità NASpl**. Pertanto, nei casi di licenziamento disciplinare per giusta causa, motivato dall'assenza ingiustificata del lavoratore, la sentenza darebbe spazio a ritenere tale cessazione dimissioni o risoluzione consensuale; in questo caso, il datore di lavoro non dovrebbe versare il ticket licenziamento e il lavoratore non avrebbe diritto a percepire l'indennità NASpl.

La sentenza n. 160/2020 era già intervenuta sul tema ritenendo di porre a carico del lavoratore che si assenta ingiustificatamente il **ticket del licenziamento** , versato dal datore di lavoro.

In conclusione, la sentenza del Tribunale di Udine ha reso nuovamente attuale l'argomento " **assenza strategica del lavoratore per ottenere la NASpl** ", situazione, da quanto leggiamo, sempre più ricorrente; questo comporta la necessità per il datore di lavoro di essere più attento e scrupoloso nell'affrontare queste situazioni nel rispetto della normativa di legge e contrattuale.

Il datore di lavoro dovrà quindi: procedere con lettera di contestazione disciplinare; **attendere la risposta o non risposta** del lavoratore; adottare di conseguenza il provvedimento del licenziamento, che comporterà il pagamento del ticket licenziamento. D'altra parte, è prevedibile sempre più il **controllo delle risoluzioni** dei rapporti di lavoro da parte degli organi ispettivi, per verificare il pieno rispetto dei contenuti normativi e contrattuali in materia, con l'eventualità che, nel caso di licenziamento per assenza ingiustificata, gli organi ispettivi stessi possano rivalutare la cessazione del rapporto di lavoro che comporterebbe la revoca dell'indennità NASpl al lavoratore.