

# Jobs Act: come gestire le assenze nel Libro Unico del Lavoro?



Tra le novità introdotte dal decreto semplificazioni del Jobs Act è previsto che la tenuta, l'aggiornamento e la conservazione dei dati contenuti nel Libro Unico del Lavoro avvengano in modalità telematica presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Il ricorrere, nel mese da retribuire, di eventi che interrompono l'ordinaria prestazione lavorativa comporta la necessità di una accurata riflessione sulle cause dell'evento stesso al fine di gestire nel modo corretto la **procedura di compilazione del Libro Unico del Lavoro**. Si tratta di eventi che influiscono:

- sulla compilazione della **sezione presenze**, in quanto ogni assenza va indicata attraverso un codice che in legenda specifichi dettagliatamente quale sia la relativa causale;
- sulla compilazione della **sezione retributiva**, nella quale andranno esposte separatamente le componenti della retribuzione eventualmente erogate da datore di lavoro in relazione al giorno di assenza o anticipate dallo stesso per conto dell'INPS;
- sulla compilazione della **denuncia contributiva UNIEMENS**, laddove nella stessa il datore di lavoro esporrà l'importo dell'indennità erogata al lavoratore e procederà al recupero a conguaglio di quanto anticipato.

## Congedo matrimoniale

Il R.D.L. n. 1334/1937 ha previsto, in primis per gli impiegati che abbiano contratto matrimonio, un periodo di

quindici giorni di calendario a titolo di congedo retribuito in aggiunta alle ferie annuali. Tale diritto è stato successivamente esteso da norme contrattuali e dal Contratto Collettivo Interconfederale del 1941 a tutti gli operai dei settori industria e artigianato e cooperative. Il trattamento retributivo, spettante al 100%, viene integrato parzialmente dall'INPS, per un totale di sette quote giornaliere della normale retribuzione, ma soltanto per i lavoratori aventi qualifica di operaio. L'azienda anticipa al lavoratore anche il trattamento a carico INPS, salvo successivo conguaglio in UNIEMENS (codice L051). Il congedo spetta a tutti i lavoratori e le lavoratrici che contraggono matrimonio avente validità civile, quindi anche più volte nell'arco della vita lavorativa. La fruizione effettiva del congedo non deve necessariamente decorrere dalla data del matrimonio ma non deve neanche discostarsene eccessivamente: in sostanza il lavoratore deve richiedere il congedo con un congruo anticipo e per un periodo che sia ragionevolmente connesso, in senso temporale, con la data delle nozze. Il congedo non spetta ai lavoratori ancora in periodo di prova.

### **Assenze per motivi politici**

L'art. 51 della Costituzione garantisce a "*chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive*" il diritto a disporre del tempo necessario al loro svolgimento e a conservare il posto di lavoro. Il legislatore ha regolamentato queste fattispecie cercando di mediare fra il diritto costituzionalmente garantito di permettere ad ogni cittadino che ne abbia interesse di esercitare tali funzioni senza essere economicamente penalizzato e l'interesse legittimo del datore di lavoro di non dover affrontare costi ulteriori dovuti alle assenze retribuite che all'esercizio di tali funzioni sono indispensabili. In ogni caso il datore di lavoro è obbligato a concedere l'assenza, mentre, per quel che riguarda la retribuzione, in alcuni casi essa è a carico dell'ente presso cui il lavoratore svolge il suo mandato con conseguente rimborso della stessa al datore che la anticipa. In

particolare l'art. 31 della legge n. 300/1970 dispone che i lavoratori che siano stati eletti membri del Parlamento regionale, nazionale o europeo ovvero amministratori apicali di enti locali (quali sindaco, presidenti o assessori in enti locali, presidenti di consigli comunali con più di 50.000 abitanti e di consigli provinciali) possono a richiesta essere collocati in aspettativa per tutta la durata del mandato. In questo caso il periodo di aspettativa vale come servizio effettivamente prestato e le amministrazioni locali presso cui i soggetti prestano l'attività, sono tenuti al versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi che maturano. I lavoratori eletti a comporre i consigli comunali o provinciali hanno diritto ad assentarsi dal servizio per l'intera giornata nella quale sono convocati i rispettivi consigli e per l'intera giornata successiva se il lavoro consiliare si protrae oltre la mezzanotte. Spettano inoltre 24 ore al mese di permessi non retribuiti.

### **Assenze per motivi sindacali**

Lo Statuto dei lavoratori prevede, all'art. 20, il diritto per i lavoratori di riunirsi, anche durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta l'intera retribuzione. I CCNL possono poi prevedere condizioni di tutela più favorevoli. Le riunioni sono indette dalle RSA e si svolgono presso l'unità produttiva in cui sono impiegati i lavoratori o, se pattuito in sede di contrattazione collettiva, presso sedi diverse.

Parimenti sono garantiti coloro che sono chiamati a ricoprire incarichi sindacali: in particolare, il lavoratore che intende esercitare il diritto al **permesso retribuito per i dirigenti delle RSA**, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno 24 ore prima, senza che sia tuttavia necessario il consenso di quest'ultimo. Sono inoltre garantiti permessi non retribuiti per la partecipazione dei dirigenti delle RSA a trattative sindacali, congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni l'anno, previo

preavviso al datore di lavoro di almeno tre giorni. Ulteriori previsioni sono regolamentate dai CCNL.

### **Permessi elettorali**

In occasione di ogni consultazione elettorale, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista, dei partiti o dei promotori del referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni. I relativi giorni di assenza dal lavoro sono retribuiti e considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa. Per i giorni festivi o comunque non lavorativi ricompresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali, i lavoratori in questione hanno diritto al **pagamento di specifiche quote retributive**, in aggiunta alla ordinaria retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi da godersi subito dopo la fine delle operazioni al seggio. Le assenze per permessi elettorali devono essere comunicate preventivamente al datore di lavoro mediante l'esibizione del certificato di chiamata e poi giustificate con la presentazione della documentazione giustificativa firmata dal presidente del seggio e riportante l'orario di inizio e fine delle operazioni.

### **Volontariato**

A copertura del periodo di effettivo impiego nella Protezione civile, preventivamente autorizzato e opportunamente certificato dalle autorità preposte, i volontari hanno facoltà di chiedere al proprio datore di lavoro il permesso di assentarsi dal servizio per il tempo necessario all'espletamento delle attività di soccorso e assistenza in occasione di situazioni di emergenza ovvero per partecipare ad addestramenti ed esercitazioni. Il datore di lavoro è tenuto a concedere l'esonero dal servizio. Stessa disciplina è prevista per i volontari del Corpo nazionale di soccorso alpino e speleologico del CAI, nei giorni in cui svolgono le operazioni di soccorso e le relative esercitazioni, nonché nel giorno

successivo qualora le operazioni si siano protratte per più di otto ore o oltre le ore 24. Tali permessi sono retribuiti per un periodo non superiore a 30 giorni continuativi, estesi a 90 per anno in caso di calamità naturali o catastrofi, a 60 giorni continuativi e fino a 180 giorni nell'anno per eventi di emergenza nazionale. Per il periodo di effettivo impiego il volontario conserva il diritto alla retribuzione e ad ogni altro trattamento economico e previdenziale; il datore di lavoro può richiedere entro due anni il rimborso all'Ente che ha gestito le operazioni di protezione civile ma limitatamente alla sola retribuzione, esclusi quindi gli oneri previdenziali ed assistenziali.

### **Sciopero**

Il diritto di sciopero è tutelato dall'art. 40 della Costituzione e regolato dalla legge n. 146/1990 limitatamente ai servizi pubblici essenziali. Per le assenze relative a questa fattispecie tuttavia **non è prevista retribuzione diretta** nè maturano retribuzioni indirette. Nel caso di scioperi articolati il datore di lavoro può rifiutare le prestazioni offerte negli intervalli tra le sospensioni di lavoro qualora non proficuamente utilizzabili.

### **Diritto allo studio**

L'art. 10 dello Statuto dei lavoratori stabilisce che i lavoratori studenti hanno diritto a turni di lavoro compatibili con la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami e non sono obbligati a svolgere prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I permessi giornalieri necessari per sostenere prove di esame sono interamente retribuiti a carico del datore di lavoro e spettano per l'intera giornata a prescindere dalle ore effettive di impegno richieste dall'esame. I permessi spettano anche per la eventuale ripetizione successiva dello stesso esame. Condizioni di maggior favore possono essere previste dai CCNL.

### **Congedi per la formazione**

I lavoratori dipendenti che hanno almeno cinque anni di anzianità, possono chiedere una sospensione del rapporto di lavoro, in termini di aspettativa non retribuita, per congedi di formazione della durata massima di undici mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa. La fruizione può essere continuativa o frazionata. Il periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con altri congedi. Il datore può non accogliere la richiesta nel caso di comprovate esigenze organizzative. Il preavviso minimo è di trenta giorni mentre i dettagli della fruizione sono disciplinati dai CCNL. Al fine di verificare l'unicità della fruizione di questa tipologia di congedo, è opportuno acquisire una dichiarazione di responsabilità del lavoratore riguardo eventuali precedenti fruizioni.

### **Lavoratori portatori di handicap e loro assistenti**

I lavoratori portatori di handicap di grave entità possono usufruire a scelta, alternativamente, di due ore giornaliere o di tre giorni al mese di permessi retribuiti. Parimenti il lavoratore che assiste un parente o affine entro il secondo grado (il terzo in caso di mancanza di parenti più stretti) portatore di handicap in situazione di gravità ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito, in maniera continuativa o frazionata. I permessi non spettano qualora il disabile sia ricoverato a tempo pieno presso strutture sanitarie che assicurano assistenza completa. I permessi vanno riproporzionati in caso di part-time. Inoltre il lavoratore che assiste a tempo pieno il familiare portatore di handicap può scegliere la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso. Sono esclusi dal diritto ai permessi i seguenti lavoratori: a domicilio, domestici, agricoli a tempo determinato occupati a giornata, né per se stessi né in qualità di genitori o familiari, parasubordinati.

### **Donatori di sangue**

Tutti i lavoratori subordinati che donano gratuitamente il

sangue, presso Centri autorizzati dal Ministero della Sanità, hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata lavorativa in cui effettuano il prelievo. Idonea certificazione va consegnata al datore di lavoro che anticipa la retribuzione spettante e procede poi al conguaglio dell'importo con l'INPS in UNIFORMI (S111). La giornata di riposo retribuito non spetta invece ai lavoratori parasubordinati.

### **Congedi per esigenze familiari**

L'art. 4 della legge n. 53/2000 stabilisce che i lavoratori hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o grave infermità del coniuge, convivente o di un parente entro il secondo grado. In alternativa alla fruizione dei giorni di permesso, il lavoratore può concordare con il datore di lavoro diverse modalità di svolgimento dell'attività lavorativa che comportino comunque una pari riduzione dell'orario di lavoro complessivo. E' inoltre possibile richiedere, a fronte di gravi e documentati motivi familiari, un **periodo di congedo, continuativo o frazionato**, non superiore a due anni di calendario, durante il quale si ha diritto alla conservazione del posto, ma non alla retribuzione, al computo nell'anzianità di servizio né alla copertura contributiva. Durante il congedo il lavoratore non può svolgere alcun altro tipo di attività lavorativa ma può rientrare al lavoro anticipatamente.

### **Assenze ingiustificate**

Al di fuori delle sopraelencate fattispecie, la mancata prestazione di servizio da parte del lavoratore non è ammessa ed è disciplinarmente sanzionabile. Ad ogni buon conto bisogna chiaramente distinguere la cd. assenza *ingiustificata*, che si verifica quando non sia stata consegnata, nei termini previsti, la prescritta comunicazione e/o documentazione giustificativa al datore di lavoro, e l'assenza cd. *arbitraria*, che non ha in sé alcuna giustificazione. Le conseguenze che derivano da una tale condotta sono la perdita

della retribuzione diretta, indiretta e differita e l'applicazione delle previste sanzioni disciplinari, salvo casi di forza maggiore o di necessità opportunamente oggettivamente dimostrabili.

*FONTE: lavorofisco.it*