



Consulenti del Lavoro

STUDIO PIRINU

Tempio Pausania

www.studiopirinu.it

NEWSLETTER n. **1** del 20 gennaio 2025

LA GESTIONE DELLE ASSENZE NEL RAPPORTO DI LAVORO

Sia pur in casi limitati ci vengono indicate - nella fase di raccolta degli elementi utili alla elaborazione degli stipendi - assenze non retribuite di dipendenti ancorché ci si trovi di fronte a soggetti assunti con contratti a tempo pieno - Full-Time (cfr. nostre newsletter n. 22 del 27/12/2017, n. 12 del 20/12/2018, n. 15 del 28/12/2019, n. 05 del 19/04/2022 e n. 5 del 23/06/2023).

Giova ricordare che queste assenze, salvo alcune eccezioni che vedremo più avanti, devono essere assoggettate in ogni caso a contributi anche quando vengano codificate come “giustificate” ma non esista documentazione a supporto dell’evento.

A conforto di quanto sopra sostenuto ricordiamo che gli stessi giudici di legittimità (sentenza 3 giugno 2019, n. 15120), hanno affermato che la contribuzione è dovuta ove si rilevi una assenza del lavoratore o una “sospensione” della prestazione lavorativa **DIVERSA** dalla malattia, maternità, infortunio, cassa integrazione guadagni, aspettativa o permessi non retribuiti previsti dal Contratto Collettivo di Lavoro Applicato.

Consigliamo, pertanto, di raccogliere dai dipendenti documentazione attestante tali circostanze (ad esempio certificato medico in caso di assenze per visite mediche, malattie dei figli etc.) onde poter documentare le assenze e chiarire così la situazione in sede di eventuale ispezione. **È necessaria anche, da parte del lavoratore, una specifica istanza.**

Ricordiamo, inoltre, che nella ipotesi - peraltro marginale e assolutamente sconsigliata - in cui tali assenze servano a far quadrare netti concordati, vi è il rischio di essere esposti - in caso di azione rivendicativa da parte del dipendente - al pagamento allo stesso dell’equivalente in danaro delle citate asserite assenze, costringendo altresì il datore di lavoro al pagamento delle relative retribuzioni maggiorate di contributi, premi, ritenute, sanzioni e spese.

Raccomandiamo, pertanto, in fase di contrattazione con il lavoratore, di non accordarsi mai per netti predeterminati ma far sempre riferimento al Contratto Nazionale di Lavoro e alle paghe LORDE ivi previste. Sarà compito dello studio a quel punto stabilire le trattenute di legge e determinare così il netto dovuto. **Da ciò si desume che non è possibile promettere al lavoratore un netto nella fase preliminare all’assunzione.**

Per le ragioni sopra esposte la contribuzione previdenziale è dovuta anche nei casi di assenza che costituisca un mero accordo tra datore e dipendente. Tra le principali cause che legittimano il mancato pagamento dei contributi ricordiamo le aspettative non retribuite per gravi motivi familiari, per funzioni pubbliche elettive, assenza per gravi patologie oltre i limiti di conservazione del posto e in ogni altra ipotesi in cui l’assenza sia giustificata per legge o contratto. Il datore, solo dimostrando che le assenze sono dovute a tali ultime fattispecie potrà omettere il versamento della contribuzione.

È importante rimarcare che sotto questo profilo gli organi deputati alle verifiche, specialmente in questo periodo, stanno mostrando particolare attenzione.