

Qualora la prestazione lavorativa non può essere effettuata per cause derivanti da eventi naturali o per provvedimenti autoritativi che impongono la chiusura dell'amministrazione, come viene considerata l'assenza del dipendente?

Nel caso in questione occorre fare riferimento al concetto di "forza maggiore" che non è imputabile né ai lavoratori né al datore di lavoro, con la conseguenza che quest'ultimo non è tenuto a corrispondere la retribuzione per le ore di mancata prestazione (art. 2099 del codice civile e Cass. Sez.Lavoro n. 481 del 1984).

Nulla vieta, però, che l'amministrazione possa decidere di corrispondere ugualmente la retribuzione per i giorni in cui si è verificata la situazione di forza maggiore, a condizione che il dipendente utilizzi, per motivare l'assenza, gli strumenti forniti dal CCNL, quali i permessi retribuiti, di cui all' [art. 18](#) del CCNL del 16 maggio 1995, come modificato dall' [art. 18](#) del CCNL del 12 giugno 2003 o i giorni di ferie oppure altre modalità di recupero delle ore non lavorate, che devono essere concordate con il dirigente. Tale ultimo istituto può essere utilizzato soprattutto per le giornate eccedenti i permessi retribuiti ex art. 18, o qualora gli stessi siano già stati fruiti. Al riguardo occorre rammentare che, a seguito del D.L. 112 del 2008 convertito nella legge 133 del 2008, tali permessi sono quantificati in 18 ore annuali.

In proposito, il citato art. 18, comma 5 del CCNL del 12 giugno 2003 introduce la nozione dell' "oggettiva impossibilità del raggiungimento della sede di servizio" in caso di calamità naturali, per la quale viene riconosciuta al dipendente la facoltà di utilizzare i permessi retribuiti. Al riguardo va anche precisato che la disposizione contrattuale non ricomprende tutte le possibili fattispecie esistenti, per cui si ritiene che la stessa possa essere comunque applicata, in via analogica, ad altre situazioni, nell'ambito dell'attività gestionale svolta dall'amministrazione.

In ogni caso, a prescindere dalle analogie esistenti, occorre rammentare che i suindicati permessi possono essere richiesti, in primo luogo, per motivi personali e che questi ultimi, in quanto tali, sono riconducibili ad un'ampia casistica, tra cui può essere ricompresa anche l'oggettiva impossibilità per il dipendente di raggiungere la sede di servizio.