



L'assenza ingiustificata dopo l'aspettativa non comporta il licenziamento

Autore : Redazione

Data: 05/08/2013

È illegittimo licenziare automaticamente il dipendente se questi, dopo l'aspettativa, non fa rientro sul posto di lavoro: è infatti nulla la clausola del contratto collettivo nazionale che prevede tale possibilità.

Se il dipendente non rientra sul posto di lavoro dopo la scadenza del periodo di aspettativa non può essere automaticamente licenziato: e ciò anche se lo prevede una clausola contenuta nel contratto collettivo di categoria.

Con una recente sentenza, infatti, la Cassazione **[1]** ha definito un principio di particolare rilievo in tema di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato, in caso di mancato rientro del lavoratore a seguito del periodo di aspettativa.

La vicenda

Una dipendente non aveva fatto rientro sul posto di lavoro allo scadere del periodo di



aspettativa; così, il datore di lavoro, avvalendosi della norma prevista dal CCNL di categoria, le aveva comunicato la risoluzione del medesimo rapporto per “dimissioni”. Difatti, il contratto collettivo stabiliva che l’assenza ingiustificata del dipendente dopo lo spirare dell’aspettativa dovesse essere equiparata ad un comportamento concludente della volontà (del lavoratore) di non riprendere servizio: in buona sostanza, tale condotta doveva essere qualificata al pari di un **recesso unilaterale** del dipendente dal rapporto di lavoro (**dimissioni**).

La motivazione della sentenza

Secondo la Suprema Corte, però, una tale norma, sebbene contenuta nel CCNL, deve essere considerata nulla.

Infatti, non è possibile attribuire **automaticamente** a determinati comportamenti del lavoratore il valore di una implicita volontà di dimettersi, senza possibilità di consentirgli la **prova contraria**. Anche i cosiddetti “fatti concludenti” - per quanto manifestati solo attraverso il comportamento e non con una dichiarazione esplicita - devono essere supportati da una volontà effettiva e concreta (e mai presupposta in modo automatico). Di conseguenza, attribuire *automaticamente* al mancato rientro del lavoratore in azienda il significato di dimissioni opererebbe una **presunzione assoluta**, contrastando con questo logico ragionamento.

Non solo. Il nostro ordinamento prevede solo due forme tipiche di risoluzione del rapporto di lavoro:

- a) le **dimissioni**
- b) il **licenziamento**.

Non vi sono possibilità di terze strade.

Se invece si consentisse ai contratti collettivi nazionali di attribuire ad un predeterminato comportamento del lavoratore il significato di dimissione (con **presunzione assoluta**, ossia senza possibilità di prova contraria) si verrebbe a creare una terza ipotesi di recesso, non prevista (e anzi vietata) dalla legge.



Note:

[1] Cass. sent. n. 16507/13.