Assenze Ingiustificate a Fine Contratto: Proroghe e Rischi Legali

Gestione delle assenze ingiustificate vicino alla scadenza del contratto a termine

La gestione dei dipendenti in prossimità della scadenza del contratto a termine può dar luogo a delle situazioni complesse da amministrare per i datori di lavoro e per le risorse umane. In particolare, ci si chiede, come ci si debba comportare con un lavoratore che, nonostante abbia in mano una proroga del contratto a termine non ancora da lui sottoscritta, si assenti senza alcuna giustificazione dal posto di lavoro negli ultimi giorni prima della scadenza originaria del contratto. Tale comportamento potrebbe essere interpretato e valutato da parte del datore di lavoro in diversi modi, che di seguito andiamo ad analizzare.



Dimissioni tacite: quando il comportamento del lavoratore conta

In primis, potremmo ritrovarci davanti a un caso di dimissioni tacite ovvero per fatti concludenti del lavoratore, che con il suo comportamento manifesta la sua volontà di non proseguire il rapporto di lavoro, nonostante abbia ricevuto dal datore di lavoro la proposta di proroga del contratto.
La Corte di Cassazione, sezione lavoro, con la sentenza n. 25583 del 10/10/2019 è intervenuta in tema di dimissioni per fatti concludenti in caso di assenze prolungate stabilendo

quanto segue: “Il recesso volontario del lavoratore può essere desunto da dichiarazioni o comportamenti che, inequivocabilmente, manifestino l’intento di recedere dal rapporto, come nel caso in cui il prestatore si sia allontanato dal posto di lavoro e non si sia più presentato per diversi giorni (cfr. Cass. 5454 del 2011)”. Tuttavia, bisogna tenere conto della circostanza che, a pena di inefficacia, le dimissioni devono essere effettuate mediante la procedura telematica obbligatoria del sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali introdotta dal Decreto Legislativo 151/2015.

Proroga non sottoscritta: rischi e implicazioni legali

La seconda ipotesi da tenere in considerazione è quella della nullità della proroga del contratto a tempo determinato non ancora sottoscritta dal lavoratore con la conseguenza che il contratto scadrebbe al termine originariamente pattuito. Tuttavia, in merito alla possibilità di ritenere nulla la proroga del contratto per la mancata sottoscrizione da parte del lavoratore, la giurisprudenza non è uniforme e questo comporterebbe un’alea per i datori di lavoro che dovessero decidere di intraprendere questa via.
Inoltre, si potrebbe aprire il tema della tutela dell’affidamento da parte del lavoratore sulla prosecuzione del rapporto di lavoro, avendo comunque ricevuto una proroga contrattuale.

Procedimento disciplinare: assenze ingiustificate del lavoratore

Da ultimo, il protrarsi delle assenze ingiustificate potrebbe certamente determinare l’apertura di un procedimento

disciplinare ex art. 7 L. n. 300/1970 a carico del lavoratore che, com'è noto, potrebbe sfociare in un licenziamento per giusta causa in caso di mancato invio delle giustificazioni ovvero in caso di giustificazioni inidonee o insufficienti. Infatti, sono numerosi i Contratti Collettivi Nazionali che menzionano espressamente le assenze ingiustificate come una delle cause di licenziamento per giusta causa.
Ad esempio, il CCNL Commercio – Confcommercio prevede all'art. 238 che "il provvedimento di cui al punto 5) (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze: assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare".



Conclusioni: la strada più sicura per i datori di lavoro

In definitiva, nel caso in cui il datore di lavoro si ritrovasse a dover scegliere tra le opzioni sopra menzionate, il nostro consiglio è quello di optare per l'apertura di un

procedimento disciplinare per assenze ingiustificate, con la possibilità di licenziare per giusta causa il lavoratore, essendo la strada più sicura e, allo stesso tempo, più tutelante dei diritti del lavoratore.
In ogni caso, al fine di prevenire situazioni complesse legate alle assenze ingiustificate e alla gestione delle proroghe dei contratti a tempo determinato in scadenza, consigliamo ai datori di lavoro di adottare un approccio preventivo basato su una comunicazione chiara e tempestiva con i dipendenti.

Avv. Cristiano Cominotto
Avv. Sonia Predieri