

Economia

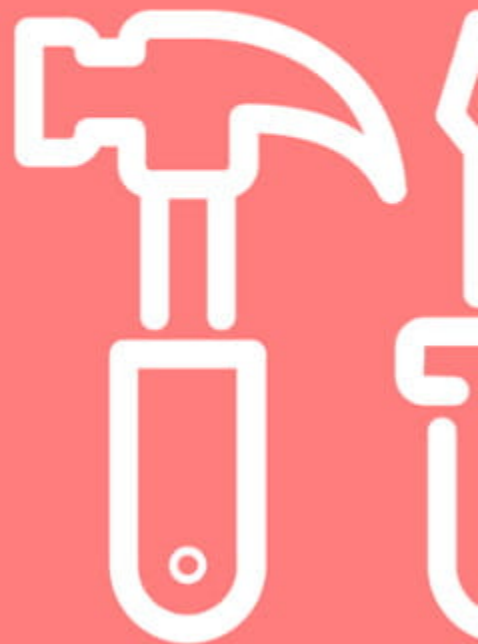
LAVORO

Lavoratore in malattia pizzicato in giro con la moto: ecco perché è giusto il licenziamento

a cura della redazione Economia

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



Secondo la Cassazione, per il recesso è sufficiente lo svolgimento di un'attività ludica da parte del dipendente assente per malattia, se questa rischia di ritardarne il rientro
Ascolta l'articolo

03:59

Un caso un po' particolare di licenziamento, quello recentemente approvato fino in Cassazione di cui di riepiloga i punti salienti **Francesco Torniamenti**, legale di **Trifirò & Partners Avvocati**.

Il fatto

Un datore di lavoro veniva avvisato del fatto che un proprio dipendente, mentre era assente dal lavoro per un serio problema al braccio, era solito aggirarsi al mare in sella alla propria moto. Il datore di lavoro disponeva, quindi, un monitoraggio del dipendente tramite gli investigatori privati che, effettivamente, coglievano il lavoratore mentre circolava in moto senza il tutore che avrebbe dovuto portare al braccio.

In azienda come tirocinante, ma fa il lavoro "normale": deve essere assunto a tempo indeterminato

[a cura della redazione Economia](#) 01 Giugno 2025

Il licenziamento

Il dipendente veniva quindi licenziato in tronco per aver, in violazione dei doveri di correttezza e buona fede, pregiudicato il proprio recupero fisico svolgendo attività sconsigliate per il suo stato di salute. Nel successivo giudizio di impugnazione del recesso, il lavoratore contestava sia la liceità del controllo degli investigatori a cui era stato sottoposto sia la proporzionalità del licenziamento poiché – a suo dire - la condotta da lui tenuta non aveva ostacolato la guarigione dalla patologia al braccio.

Il Tribunale e la Corte di Appello pur ritenendo lecito il controllo svolto dal datore per mezzo di investigatori privati (infatti il datore di lavoro può legittimamente controllare a distanza un dipendente ove abbia il fondato

sospetto che questi stia commettendo un illecito) ritenevano però illegittimo il recesso.

Infatti, a dire delle Corti di merito, il datore di lavoro non aveva provato che le attività addebitate al dipendente fossero tali da compromettere o ritardare effettivamente la possibilità di ripresa dell'attività lavorativa. In assenza di tale prova, la sanzione espulsiva era stata, quindi, ritenuta sproporzionata.

La Cassazione

La Cassazione (Cass. 28.04.20, n. 1154) riformava però la decisione della Corte d'Appello dichiarando la legittimità del licenziamento sulla base di un consolidato orientamento per cui lo svolgimento di un'attività ludica da parte del dipendente assente per malattia giustifica il recesso del datore di lavoro – per violazione dei doveri di correttezza e buona fede – se tale attività è anche solo potenzialmente idonea a pregiudicare o ritardare il rientro in servizio del lavoratore.

Per tale motivo, affinché il licenziamento sia legittimo, non è necessario che il datore di lavoro provi che una determinata attività svolta dal dipendente in malattia abbia concretamente impedito o ritardato la guarigione essendo, invece, sufficiente che il lavoratore ponga in essere una condotta che ex ante appaia idonea a mettere a rischio il recupero fisico.

Infatti, in tale caso, si desume o la negligenza del lavoratore o la fraudolenta simulazione della malattia. In ambo le ipotesi, la condotta del dipendente giustifica il licenziamento in tronco

E proprio tale ipotesi era stata ravvisata nella fattispecie considerato che il lavoratore, con la propria condotta, aveva posto in essere una condotta

potenzialmente idonea a ritardare la guarigione dalla malattia di cui sosteneva essere affetto.

Tanto bastava perché la Cassazione ravvisasse la giusta causa di recesso.