

LAVORO

Usa il furgone aziendale per spostare bici e lavatrice: lavoratore licenziato

a cura della redazione *Economia*

Il caso trattato al Tribunale di Roma: aveva chiesto il permesso di tenere il mezzo per tornare a casa, ma è stato pizzato (causa avaria) a chilometri di distanza

Ascolta l'articolo

24 GENNAIO 2026 ALLE 10:26 2 MINUTI DI LETTURA

Nelle aziende c'è un equivoco che ritorna con sorprendente frequenza: l'idea che l'utilizzo "di fatto tollerato" di un mezzo aziendale (non a uso promiscuo) possa trasformarsi in un diritto acquisito o almeno in una zona grigia nella quale il lavoratore possa muoversi con libertà.

L'auto aziendale non è, invece, mai "un favore" destinato a trasformarsi in abitudine, né tantomeno un prolungamento della sfera privata: è uno strumento di lavoro affidato al dipendente sulla base di un presupposto essenziale, la fiducia.

Licenziamento per giusta causa

È questo il messaggio, netto e attuale, che arriva dalla sentenza n. 13260/2025 del Tribunale di Roma, Sezione Lavoro, chiamata a valutare il licenziamento per giusta causa di un tecnico installatore accusato di aver utilizzato un furgone aziendale oltre i limiti dell'autorizzazione ricevuta e di essersi poi assentato senza adeguata giustificazione. La ricostruisce l'avvocato Diego Meucci, dello studio Trifirò&Partners Avvocati.

La vicenda prende forma da un episodio apparentemente “border line”: una giornata di lavoro chiusa fuori orario, la richiesta (e l’ottenimento) del permesso di rientrare a casa con il mezzo e poi una serie di scelte personali che, secondo il Giudice, stravolgono il perimetro della concessione.

Secondo la versione del lavoratore, questi si sarebbe spostato per ragioni familiari urgenti (la figlia in gravidanza e in stato di malessere) e avrebbe poi subito un guasto e un infortunio gestiti correttamente.

Il furgone in avaria a 38 km dal domicilio

Dall’istruttoria è, invece, emerso un quadro diverso: l’autorizzazione era limitata al rientro verso la residenza ufficialmente comunicata (distante solo pochi chilometri), mentre il mezzo risultava fermatosi per avaria a circa 38 km dal domicilio dichiarato, circostanza che il Tribunale ha considerato indice concreto di uno spostamento non autorizzato; a rafforzare l’addebito, il fatto che nel furgone furono rinvenute due biciclette (e una lavatrice) del lavoratore, tanto da confermare l’utilizzo del mezzo per finalità personali.

Visti i fatti accertati, il Giudice giunge, dunque, ad una conclusione: l’abuso del mezzo aziendale non è un semplice “sconfinamento”, ma una lesione del vincolo fiduciario, soprattutto quando il dipendente dispone di strumenti che l’impresa non può e non deve controllare in modo costante. Non a caso, la sentenza richiama la Cassazione (n. 7467/2023) sulla logica dell’affidamento: assegnare un’auto aziendale significa presumere correttezza e uso esclusivamente funzionale alla prestazione, perché pretendere un controllo costante equivarrebbe a negare la base fiduciaria del rapporto. In questa prospettiva, l’uso (o abuso) personale non diventa soltanto una violazione di regole interne: diventa una frattura organizzativa e di responsabilità.

L’assenza non comunicata tempestivamente

A rendere ancora più difficile la posizione del lavoratore è l’altro addebito: l’assenza. Il Tribunale riconosce che il dipendente aveva prodotto all’azienda

documentazione sanitaria e certificazioni di ricovero, ma ribadisce che non basta “essere stati male” per rendere automaticamente regolare l’assenza. Quello che conta è anche il rispetto degli adempimenti imposti dalla legge e dal contratto collettivo, come la comunicazione tempestiva e la trasmissione della corretta certificazione medica. Sul punto, la sentenza valorizza proprio il CCNL Terziario, che disciplina l’obbligo di immediata notizia dell’assenza e la necessità di giustificazione entro tempi rapidi, anche attraverso il protocollo del certificato telematico.

Una lezione oltre il singolo contenzioso

Alla fine, il Giudice “somma” i fatti e li guarda con la lente della proporzionalità: spostamento non autorizzato, uso personale del mezzo, condotte opache nelle comunicazioni e assenza non correttamente giustificata. In un contesto del genere, la sanzione espulsiva viene ritenuta legittima.

Il risultato è un ricorso rigettato (con condanna alle spese), ma soprattutto una lezione che va oltre il singolo contenzioso: oggi che veicoli, dispositivi e strumenti aziendali sono sempre più diffusi e affidati ai lavoratori con ampi margini di autonomia, il confine tra uso lavorativo e uso personale non può essere lasciato alle consuetudini o alla “tolleranza”, perché quando quel limite viene superato non è solo una regola interna a essere violata, ma è la fiducia – cioè la vera infrastruttura del rapporto di lavoro – a rompersi, spesso in modo irreparabile.