

LAVORO

Fai la tua domanda all'esperto: esperto.lavoro@repubblica.it

Patologia psichiatrica e assenza ingiustificate: il licenziamento è valido, ma non per giusta causa

a cura della redazione *Economia*

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



La salute del lavoratore aveva attenuato il grado di colpa, senza escluderla

31 MAGGIO 2026 ALLE 11:12 2 MINUTI DI LETTURA

Ci spiega l'avvocata Paola Balletti dello studio Trifirò & Partners Avvocati

La patologia psichiatrica del lavoratore può incidere sulla gravità della condotta disciplinare, ma non sempre è sufficiente a escluderne l'imputabilità. È questo il principio affermato dal Tribunale di Sondrio con la sentenza n. 22 del 10 marzo 2026, pronunciata nell'ambito dell'impugnazione del licenziamento di un direttore di banca affetto da schizofrenia paranoide cronica.

Il caso

Il caso trae origine dal licenziamento per giusta causa intimato a un dipendente a seguito di ripetute assenze e allontanamenti dal posto di lavoro. Secondo quanto contestato dalla banca, il ricorrente si era assentato improvvisamente dall'ufficio senza alcuna comunicazione o giustificazione, in alcuni casi dopo aver regolarmente registrato la presenza.

Il dipendente impugnava il recesso sostenendo che tali comportamenti fossero integralmente riconducibili alla grave patologia psichiatrica di cui era affetto e che, nel periodo in contestazione, egli versasse in uno stato di totale incapacità di aver consapevolezza delle proprie azioni, tale da escludere qualsiasi profilo di imputabilità disciplinare. Deduceva, inoltre, il carattere discriminatorio e ritorsivo del licenziamento, con conseguente richiesta di reintegrazione in servizio, assumendo che il datore fosse pienamente consapevole del progressivo aggravamento della patologia e delle sue episodiche riacutizzazioni.

Perché il licenziamento è valido

Il Tribunale ha escluso la nullità del licenziamento per motivo illecito, richiamando il consolidato principio secondo cui il carattere ritorsivo o discriminatorio del recesso può essere riconosciuto solo quando costituisca l'unica ragione determinante del licenziamento, circostanza incompatibile con la pacifica sussistenza dei fatti contestati, peraltro espressamente riconosciuti dal dipendente.

Ha ritenuto sussistente, inoltre, l'elemento oggettivo costituito dalla gravità dell'inadempimento, a fronte del ripetersi, in un arco di tempo apprezzabile, dei plurimi allontanamenti o mancate presenze.

Quanto alla totale assenza dell'elemento soggettivo in relazione alle condotte poste in essere dal dipendente, il Giudice, considerata la copiosa documentazione sanitaria prodotta dal ricorrente nonché le prove testimoniali, ha ritenuto necessario attivare i propri poteri istruttori (ex artt. 421

cod.proc.civ.), disponendo la nomina (ex art. 424 cod.proc.civ.) di un consulente tecnico d'ufficio al fine di accertare non già la generica esistenza della patologia, ma la sua concreta incidenza causale sulle capacità cognitive e volitive (la cosiddetta capacità naturale) del ricorrente nel preciso momento in cui si erano verificati i fatti contestati.

La decisione si inserisce nel consolidato orientamento secondo cui la Ctu non può essere utilizzata come strumento esplorativo o sostitutivo dell'onere probatorio delle parti, ma può essere ritenuta necessaria quando occorranzo specifiche cognizioni tecniche indispensabili per valutare fatti già allegati e documentalmente emersi. In materia lavoristica, inoltre, i poteri istruttori officiosi del giudice consentono una più ampia integrazione probatoria, specie in controversie che coinvolgano diritti fondamentali della persona, come la salute psichica del lavoratore.

L'esito della perizia tecnica

Nel caso di specie, il quesito affidato al Ctu era particolarmente mirato: verificare se le condizioni cliniche del ricorrente, nei giorni di assenza oggetto di contestazione, fossero tali da ripercuotersi sulla sua capacità naturale e con quale incidenza.

L'esito della perizia è stato decisivo. Il consulente ha accertato che il lavoratore era effettivamente affetto da schizofrenia paranoide cronica con episodi di riacutizzazione e che, nel periodo oggetto di contestazione disciplinare, le sue capacità cognitive e volitive risultavano "grandemente scemate", pur senza essere del tutto escluse.

Secondo il Tribunale, proprio questo elemento ha impedito di ritenere integralmente assente l'imputabilità dell'inadempimento. Le condotte contestate – plurime assenze ingiustificate protrattesi nell'arco di diverse settimane – conservavano infatti una significativa gravità disciplinare, incompatibile con una mera sanzione conservativa. Tuttavia, la parziale compromissione delle facoltà mentali del lavoratore aveva inciso sull'intensità dell'elemento soggettivo,

attenuando il grado della colpa e, conseguentemente, la gravità complessiva dell'inadempimento, affievolendolo, ma non escludendolo.

Da qui la decisione di “convertire”, come peraltro richiesto in via subordinata sia dal ricorrente che dal datore di lavoro, il licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo, con conseguente riconoscimento del diritto del lavoratore all'indennità sostitutiva del preavviso. Il Tribunale ha richiamato, sul punto, il consolidato orientamento della Cassazione (tra le altre, Cass. Sez. Lav. n. 12884 del 9 giugno 2014) secondo cui le due fattispecie costituiscono mere qualificazioni giuridiche del medesimo comportamento, differenziandosi essenzialmente per il grado di gravità dell'inadempimento e per la spettanza del preavviso.

Effetti sulla giurisprudenza

La pronuncia è significativa per il delicato equilibrio tra tutela della salute mentale del lavoratore e salvaguardia dell'organizzazione aziendale. Il Tribunale, pur riconoscendo la rilevanza della patologia psichiatrica sul piano soggettivo, conferma che la stessa non determina automaticamente l'esclusione della responsabilità disciplinare, specie quando residui una capacità, seppur ridotta, di autodeterminazione.