



Legittimo il licenziamento per giusta causa di un dipendente che ha fatto un uso strumentale della malattia

09/01/2025

Gaspare Roma, Ilaria Uletto

Con sentenza n. 523 del 7 agosto 2025, il Tribunale di Verona ha affermato che l'utilizzo strumentale della malattia da parte di un dipendente giustifica il licenziamento per giusta causa.

La vicenda oggetto del giudizio era relativa a un dipendente, assunto in data 4 luglio 2022 con mansioni di autista, che, in data 2 novembre 2023, veniva licenziato per giusta causa dal datore di lavoro per aver utilizzato in maniera strumentale il congedo di malattia.

In particolare, a seguito di un incedente stradale avvenuto durante il periodo di ferie estive che aveva cagionato un violento urto al ginocchio destro, il lavoratore aveva usufruito di un lungo periodo di malattia. Tuttavia, da un'indagine investigativa condotta dal datore di lavoro, era emerso che, nel corso del congedo, il dipendente aveva svolto attività incompatibili con lo stato di malattia, quali sollevamento di pesi, guida di auto, etc., ed era risultato assente presso il domicilio dichiarato all'istituto previdenziale e al datore di lavoro durante le fasce di reperibilità.

Sulla base delle anzidette motivazioni, il datore di lavoro aveva avviato un procedimento disciplinare, conclusosi con la sanzione del licenziamento per giusta causa. Le ragioni del recesso risiedevano non solo nello svolgimento di attività incompatibili con lo stato di malattia e nell'assenza dal domicilio durante le fasce di reperibilità, ma anche nell'uso strumentale della malattia da parte del dipendente, finalizzato a evitare il licenziamento che sarebbe verosimilmente conseguito – per sopravvenuta inidoneità alla prestazione – alla



sospensione della patente, irrogata per la durata di un anno in seguito al predetto incidente, provocato dallo stesso lavoratore mentre guidava in stato di ebbrezza. Oltre alla sospensione della patente, era stato altresì confiscato il veicolo del lavoratore e avviato un procedimento penale nei suoi confronti per il reato di cui all'art. 186 del Codice della Strada.

Ricevuta la comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro, il dipendente impugnava il licenziamento, contestandone la nullità e sostenendo che **(i)** la malattia era reale, **(ii)** le attività svolte durante la stessa non rallentavano la sua guarigione, **(iii)** l'assenza presso il domicilio durante le fasce di reperibilità costituiva un addebito di lieve entità e **(iv)** la malattia non era volta ad evitare il licenziamento, in quanto, nonostante la sospensione della patente, il datore di lavoro avrebbe dovuto vagliare le possibilità di reimpiego del dipendente prima di procedere al "diretto" recesso per inidoneità.

La c.t.u. del medico-legale accertava che la patologia del dipendente era preesistente e cronica, non aggravata dall'incidente stradale, e che le attività svolte durante la malattia erano compatibili con il suo stato di salute, non ritardandone la guarigione.

Tuttavia, allo stesso tempo, la c.t.u. confermava in parte la fondatezza di quanto sostenuto dal datore di lavoro: il lavoratore si era approfittato dell'istituto della malattia per evitare le conseguenze che avrebbe potuto subire, rientrando a lavoro senza poter svolgere le sue mansioni, a seguito della sospensione della patente e dell'avvio del procedimento penale.

Infatti, la patologia alla base della dichiarata malattia del dipendente non era stata aggravata dall'incidente, ma era ben più risalente e cronicizzata; le uniche conseguenze derivate dall'incidente erano state la sospensione della patente e l'avvio del procedimento penale, a seguito delle quali sarebbe stata verosimilmente accertata **(i)** l'inidoneità del dipendente allo svolgimento della prestazione (in quanto sprovvisto della patente) e **(ii)** seppur trattasi di condotte extra-lavorative, la rilevanza disciplinare della guida in stato di ebbrezza e della causazione dell'incidente stradale, in ragione dei compiti e delle responsabilità derivanti dalle mansioni di autista assegnate al dipendente.

Pertanto, è stato ritenuto che il dipendente avesse fatto un uso strumentale della malattia, con l'unico scopo di sottrarsi agli accertamenti sulla propria idoneità e al conseguente probabile licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla prestazione.


Per tutte le ragioni di cui sopra, il Tribunale di Verona ha rigettato il ricorso e ha affermato che un siffatto utilizzo strumentale dello stato di malattia da parte di un dipendente è idoneo a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario in essere con il datore di lavoro e, dunque, a legittimare il licenziamento per giusta causa.



Gaspare Roma
PARTNER


 g.roma@dejalex.com


 +39 02 72554.1

 Via San Paolo 7
20121 - Milan

Ilaria Uletto
ASSOCIATE

 i.uletto@dejalex.com

 + 39 02 72554.1

 Via San Paolo 7
20121 - Milan

MILANO

Via San Paolo, 7 · 20121 Milano, Italia
T. +39 02 72554.1 · F. +39 02 72554.400
milan@dejalex.com

ROMA

Via Vincenzo Bellini, 24 · 00198 Roma, Italia
T. +39 06 809154.1 · F. +39 06 809154.44
rome@dejalex.com

BRUXELLES

Chaussée de La Hulpe 187 · 1170 Bruxelles, Belgique
T. +32 (0)26455670 · F. +32 (0)27420138
brussels@dejalex.com

MOSCOW

Potapovsky Lane, 5, build. 2, 4th floor, office 401/12/9 · 101000, Moscow, Russia
T. +7 495 792 54 92 · F. +7 495 792 54 93
moscow@dejalex.com

