

## Economia

### LAVORO

Fai la tua domanda all'esperto: [esperto.lavoro@repubblica.it](mailto:esperto.lavoro@repubblica.it)

## Dipendente in malattia beccato al bar: quando il licenziamento è giusto

a cura della redazione *Economia*

### ESPERTO DIRITTI E CONSUMI

la Repubblica



*Il lavoratore deve dimostrare che l'attività svolta non è incompatibile con la sua condizione e la sua condotta non allunga i tempi di recupero: due casi giurisprudenziali*

Ascolta l'articolo

02 GENNAIO 2026 ALLE 09:45 2 MINUTI DI LETTURA

In tema di legittimità del licenziamento disciplinare, intimato al dipendente a fronte di attività extralavorative svolte durante l'assenza per malattia e ritenute incompatibili con l'obbligo di favorire la guarigione, è importante stabilire se il

dipendente “assente” dal lavoro con la sua condotta sta allontanando i tempi di recupero. E sta al lavoratore dimostrare la compatibilità tra l’attività svolta e la patologia sofferta.

## **I casi in esame: il licenziamento è legittimo?**

Due casi diversi, spiegati dalla dottoressa Elisa Trifirò dello studio Trifirò & Partners aiutano a comprendere meglio l’interpretazione dei giudici. Nel primo caso, deciso dal Tribunale di Avellino (sentenza del 4 dicembre 2025, n. 1370), un lavoratore era stato licenziato per giusta causa dopo che il datore di lavoro aveva accertato - tramite un’agenzia investigativa - che, durante un periodo di assenza per malattia, egli si spostava con una bicicletta elettrica, anche in orari notturni e si tratteneva per ore in un bar, consumando bevande alcoliche. La patologia certificata era riconducibile ad un’alterazione del ritmo cardiaco. Il lavoratore contestava il licenziamento, negando in particolare l’assunzione di alcol e sostenendo la compatibilità delle proprie condotte con lo stato di malattia.

Nel secondo caso, esaminato dalla Corte di Appello di Napoli (sentenza del 4 dicembre 2025, n. 4076), il licenziamento per giusta causa era stato intimato a un dipendente che, durante diversi periodi di assenza per malattia dovuta a lombalgia e fibromialgia, aveva tenuto comportamenti di vita quotidiana ritenuti incompatibili con le prescrizioni mediche: guida di un monopattino elettrico nel traffico, spostamento manuale di carichi pesanti, lavori di manutenzione su una roulotte, permanenza in spiaggia con consumo di bevande alcoliche.

Entrambi i giudici di merito hanno ritenuto legittimo il licenziamento, valorizzando la gravità complessiva delle condotte e la loro incidenza sull’obbligo del lavoratore di favorire la guarigione e il tempestivo rientro in servizio.

## Le decisioni dei giudici

Le due pronunce si collocano nel solco di un orientamento giurisprudenziale ormai consolidato, secondo cui l'assenza per malattia non impone al lavoratore un obbligo di inattività assoluta. Il lavoratore, infatti, può svolgere attività diverse da quelle lavorative, anche di natura sociale o di intrattenimento, quali espressione dei diritti della persona, purché esse siano compatibili con lo stato di malattia e non siano idonee a ritardare o compromettere la guarigione.

Il punto di equilibrio viene individuato nei doveri di correttezza e buona fede (artt. 1175 e 1375 c.c.) e nello specifico obbligo di diligenza gravante sul prestatore di lavoro (art. 2104 c.c.). Da tali principi discendono i cosiddetti obblighi di protezione e, in particolare, gli obblighi preparatori all'adempimento, che impongono al lavoratore di porsi nelle condizioni di riprendere regolarmente l'attività lavorativa al termine della malattia.

I giudici di merito chiariscono che il licenziamento disciplinare è giustificato non solo nell'ipotesi di simulazione fraudolenta della malattia, ma anche quando l'attività svolta durante l'assenza sia, in concreto o anche solo potenzialmente, idonea a pregiudicare o ritardare il recupero delle energie psico-fisiche. In tale prospettiva, non è necessario dimostrare un effettivo aggravamento della patologia: è sufficiente che la condotta risulti oggettivamente incompatibile con la natura della malattia denunciata e con il processo di guarigione.

Un ulteriore profilo rilevante evidenziato in entrambe le decisioni, riguarda l'onere della prova. Spetta al datore di lavoro dimostrare le condotte extralavorative poste in essere dal dipendente durante la malattia e la loro potenziale idoneità a incidere negativamente sul decorso della stessa. Tuttavia, una volta provata l'attività svolta, incombe sul lavoratore l'onere di dimostrare le specifiche ragioni di compatibilità tra la patologia certificata e i comportamenti tenuti, trattandosi di circostanze attinenti alla sua sfera personale e sanitaria.

Sotto il profilo disciplinare, la valutazione della giusta causa richiede un apprezzamento complessivo della condotta. Occorre tener conto della natura

della malattia, delle modalità dell'attività extralavorativa, della sua durata e ripetizione, nonché dell'intensità dell'elemento soggettivo. Quando tali elementi convergono nel dimostrare una violazione grave degli obblighi di diligenza e buona fede, tale da ledere il vincolo fiduciario e frustrare l'interesse datoriale alla pronta ripresa della prestazione, il licenziamento per giusta causa risulta proporzionato e legittimo.