

Corte d'Appello Napoli, Sez. lavoro, Sent., 04/12/2025, n. 4076

LAVORO E PREVIDENZA (CONTROVERSIE IN TEMA DI) › In genere

Intestazione

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

CORTE DI APPELLO DI NAPOLI

Sezione controversie di lavoro e di previdenza ed assistenza composta dai magistrati:

1) dr. Sebastiano Napolitano - Presidente est.

2) dr. Arturo Avolio - Consigliere

3) dr. Anselmo Del Fiacco - Giudice Ausiliario

Riunita in camera di consiglio ha pronunciato, all'udienza del 27 novembre 2025, la seguente

SENTENZA

nella causa civile iscritta al n. 470/2025 del ruolo generale lavoro

TRA

L.A., generalizzato in atti

rappresentato e difeso dall'avv. Daniela Sodano

APPELLANTE

E

S.E. S.p.A. (già F.I. S.p.A.), in persona del legale rapp.te p.t.

rappresentata e difesa dagli avv.ti prof. Raffaele De Luca Tamajo e Maria

Teresa Salimbeni e dall'avv. Concetta Lombardo

APPELLATA

OGGETTO: Licenziamento disciplinare per giusta causa. Temporanea inidoneità alla mansione. Idoneità con limitazioni prescritte alla visita medica lavoro. Assenza dal lavoro per malattia. Attività extra-lavorativa ludica. Pericolo aggravamento stato morboso conseguente alla mancata osservanza delle prescrizioni di riposo.

Comportamento non diligente (art.2104). Inadempimento "obblighi preparatori", genus "obblighi di protezione" (artt.1175 e 1375 c.c.). Pericolo adempimento dell'obbligazione principale. Rischio di aggravamento della malattia. Protrazione dello stato morboso. Frustrazione dell'interesse creditorio alla ripresa dell'attività lavorativa. Attività investigativa.

Svolgimento del processo

Con atto di appello tempestivamente depositato, in data 12.03.2025, il lavoratore, L.A., ha censurato la sentenza n.304/2025, emessa dal Tribunale di Nola, in funzione di Giudice del Lavoro, pubblicata il 11.02.2025, di rigetto del suo ricorso con il quale aveva chiesto l'accoglimento delle seguenti domande: "1) Accertata per tutti i motivi innanzi esposti, l'insussistenza della giusta causa di licenziamento adottata dal datore di lavoro, in via principale; 2) Dichiarare illegittimo e/o inefficace e per l'effetto,

annullare l'impugnato licenziamento disciplinare irrogato al sig. L.A. in data 26.09.2023, ordinando a S.E. SpA la reintegra del lavoratore nel posto di lavoro, con ulteriore condanna della resistente a corrispondere al sig. L.A. l'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, nonché al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali comprensivi gli interessi di legge. 3) In via subordinata, condannare la società S.E. SpA in persona del suo legale rapp.te pro tempore, al pagamento di un'indennità risarcitoria nella misura massima consentita dalla legge o in quella ritenuta di giustizia". Il tutto con vittoria di spese, diritti e onorari di giudizio.

Lamenta odiernamente l'appellante l'error in procedendo in cui sarebbe incorso il primo Giudice per aver fondato il suo giudizio sulle valutazioni del CTU, pronunciandosi sulla "fibromialgia", mentre il quesito riguardava solo la "lombalgia", evidenziando, in ogni caso che "la mera rilevanza di condotte astrattamente incompatibili non costituisce un elemento sufficiente ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro, in assenza di comprovata pericolosità concreta per la salute del lavoratore" (cfr. pag.19 dell'atto di appello), incombendo, comunque, sulla parte datoriale l'onere della prova in ordine "all'effettiva idoneità", dell'attività extralavorativa durante la malattia, "a compromettere la guarigione del lavoratore"; ed in secondo luogo, l'error in iudicando in cui sarebbe incorso il medesimo Giudice, nell'aver ritenuto legittimo il controllo del dipendente mediante il ricorso alle agenzie investigative.

Ritualmente citata, si è costituita in giudizio la Società datrice che ha invocato, con articolate argomentazioni, il rigetto dei motivi di appello nel merito, in quanto infondati, in fatto e in diritto, concludendo per la conferma dell'impugnata sentenza. Vinte le spese.

All'odierna udienza, all'esito della discussione delle parti, il collegio, sentito in camera di consiglio il relatore ed esaminati gli atti, ha deciso come da dispositivo in atti.

Motivi della decisione

L'appello si appalesa infondato per le ragioni che si passano ad esporre.

1. Le seguenti incontestate, pacifiche o documentate circostanze vanno "escluse dal tema d'indagine" (cfr ex multis [Cass. 20.12.2016, n.26395](#)) e, pertanto, sono sottratte all'onere probatorio gravante su una delle parti.

1.1 È pacifico che il L. (già) dipendente di F.A. s.p.a., dal 10 gennaio 2000 in virtù di contratto a tempo indeterminato, con mansioni di operaio, da ultimo presso la UTE-Reparto "Lastratura" con mansioni di "bullista", stabilimento di Pomigliano d'Arco ed inquadramento nel 3 livello del C.C.N.L. di settore, si occupava di trasporto minuterie: in particolare, con l'ausilio di un contenitore in plastica del peso di circa 7/8 kg e con l'ausilio di una scheda tecnica, si occupava di prelevare le minuterie occorrenti per alimentare la catena di montaggio, di caricare detto contenitore su una sorta di carrello elettrico, per dirigersi poi alla postazione per la produzione dei modelli Panda e Tonale.

1.2 È del pari pacifico che il L. in data 25.01.2023, su sua richiesta, lamentando "fibromialgia" (patologia caratterizzata da dolori muscolari diffusi associati ed affaticamento, rigidità ed insonnia), era stato sottoposto a visita medica aziendale; e che, in ragione di tale patologia, era stato dichiarato dal medico aziendale "temporaneamente non idoneo" fino al 30.04.2023 alla mansione di "OSSATURA FIANCO DX OP10 PANDA E TONALE";

1.3 È incontestato che la Società datrice tenuto conto della temporanea inidoneità aveva adibito il lavoratore a mansioni con limitazione/preclusione di vibrazioni a tutto il corpo con accelerazione superiore 0,5 m/s²; di movimentazione dei carichi superiore a 3kg; - movimentazione dei carichi secondo metodica di S. e C. (id est: metodologia di valutazione delle movimentazioni, in base agli indici di rischio) superiore a 1; di iperflessione del tronco superiore a 20; di lavori in altezza superiore a 2 metri; e che, in ogni caso, il L. era stato adibito a mansioni compatibili con le prescrizioni del medico competente.

1.4 È documentato che dal 17.07.2023 al 24.07.2023, il L. risultava assente per malattia e nel certificato medico dichiarava la propria reperibilità presso il V.P.A., situato in C.M. - K.

1.4.1 È incontestato che in data 22.07.2023 (h.12:00) si poneva alla guida di un monopattino colore grigio e nero, raggiungendo il lungomare di C.M. percorrendo circa 2 km (nel report investigativo veniva precisato che la persona attenzionata guida con disinvoltura e "zigzaga(va)" tra le auto in coda.

14.1.1 È, del pari, documentato che, durante tale primo periodo di malattia, il ricorrente veniva sottoposto a due visite domiciliari (nelle date del 19 luglio e del 20 luglio), con attestazione di "incapacità al lavoro entro la data di fine prognosi espressa dal curante"

1.5 È incontestato che il L., rientrato a lavoro il giorno 25 luglio 2023, ha fruito di una giornata di riposo il giorno 26 luglio 2023.

1.5.1 È del pari incontestato che, all'esito di ulteriore visita medica, effettuata in data 26 luglio 2023, in occasione della verifica di "idoneità al terzo turno", era stata confermata dal medico competente l'idoneità del L. alla mansione di "bullista", con le medesime limitazioni prescritte nella precedente visita medica del febbraio 2023 (tra le quali si annovera, in particolare, il divieto di effettuare lavori in altezza superiore a 2 metri e divieto di spinta e/o traino oggetti carrellati pesanti).

1.6 È incontestato che il L. nelle giornate del 27 e del 28 luglio incluso, riprendeva il lavoro per poi dal 29 luglio e fino al 21 agosto fruire di ferie estive

1.7 È, inoltre, incontestato, oltre che documentato, che il L. dal 22.08.2023 allorquando sarebbe dovuto rientrare dalle ferie, si assentava nuovamente per malattia con prognosi clinica sino al 28.08.2023, e sempre con dichiarazione di reperibilità durante la malattia, presso il V.P.A., a C.M. - K.

1.8 È documentato dai rilievi fotografici che in data 27.08.2023 (h. 10:37) che il L. spostava manualmente, da solo e senza aiuto di alcuno, un frigorifero di grandezza normale (altezza circa cm. 150 e profondità di circa cm. 70) dall'esterno all'interno di una tenda.

1.9 È incontestato che in data 27.08.2023 (h.16:00), il L.A. si recava in spiaggia brindare con amici con una bottiglia di spumante.

1.10 È incontestato che in data 28.08.2023 (h. 10:35) veniva osservato sul tetto di una roulotte per ripulire e lavare, prima di adoperarsi a spostare mobiletti vari, suppellettili ed altre cose; per poi recarsi a gettare un grosso cartone ed altre buste, continuando in queste operazioni di sistemazione e chiusura dell'alloggio per fine vacanze.

1.11 È pacifico oltre che incontestato e documentato che con comunicazione ricevuta in data 15.09.2023, il L. aveva ricevuto una contestazione disciplinare del seguente tenore: "A seguito di Sua comunicazione di reperibilità in località balneare (C.M. - K.-V.P.A.), e durante la certificata malattia dal 17.07.2023 al 24.07.2023 e dal 22.08.2023 al 28.08.2023, la scrivente Società ha avviato un'indagine, le cui risultanze sono state rese note alla Società medesima solamente nei giorni scorsi. Ciò premesso, ai sensi e per gli effetti dell'[art. 7 della L. n. 300 del 1970](#), Le contestiamo qui di seguito, congiuntamente e disgiuntamente, i comportamenti, a Lei ascrivibili, di cui la scrivente Società è venuta a conoscenza a seguito della conclusione delle suddette investigazioni. Ella, in data 22 luglio 2023, nonostante lo stato dichiarato di malattia, alle ore 13.01 e alle ore 13:31, circolava per una strada affollata di autoveicoli in località C.M., a bordo di un monopattino elettrico, a velocità sostenuta, procedendo a zig zag tra le autovetture e senza casco. In data 27 agosto 2023, Ella, nonostante fosse ancora in malattia, alle ore 10:37, procedeva, da solo, a spostare manualmente un frigorifero di grandezza normale (altezza circa cm. 150 e profondità circa cm. 70) dall'esterno all'interno di una tenda situata nel V.P.A. in località C.M. (K.). Sempre in data 27 agosto 2023, dalle ore 16:01 alle ore 16:05, Ella, sulla spiaggia del V.P.A. in località C.M. (K.) e in pieno sole, sorseggiava una bevanda alcolica (vino o prosecco, verosimilmente) che Le era stata versata in un bicchiere di plastica da un uomo a Lei vicino. In data 28.08.2023 alle ore 10.35, Ella, ancora in stato di malattia e sempre nel V.P.A. in C.M. (K.), posizionato, da solo, sul tetto di una roulotte

sulla quale si era, evidentemente, arrampicato, effettuava lavori di manutenzione/riparazione. I comportamenti, qui congiuntamente e disgiuntamente contestati, appaiono fortemente in contrasto: a) con i generali obblighi di tutela della propria salute incombenti sul lavoratore in malattia - a garanzia di una rapida guarigione e ripresa dell'attività di lavoro; b) nel Suo caso particolare, anche con alcune specifiche limitazioni prescritte dal medico competente (come i divieti di: spingere o trainare oggetti carrellati pesanti, effettuare lavori ad altezza superiore a 2 metri). In relazione ai suddetti comportamenti la scrivente Società resta in attesa di ricevere Sue eventuali giustificazioni entro il termine di 5 giorni decorrenti dal ricevimento della presente. All'esito o in mancanza di Sue idonee giustificazioni, la Società si riserva di adottare nei Suoi confronti i provvedimenti del caso, contrattualmente previsti. Inoltre, in relazione ai fatti sopra contestati, Ella viene sospesa cautelatamente dal prestare la Sua attività lavorativa con conservazione della retribuzione. Sempre in relazione ai fatti qui a Lei addebitati, e per ogni tutela dalla legge e/o dal Contratto prevista, la Società si riserva di agire in tutte le sedi opportune."

2. Nelle giustificazioni rese dal L., con missiva del 18.09.2023 senza negare sostanzialmente i fatti ne sosteneva l'inconferenza e, comunque, l'assenza di rilievo disciplinare di alcune delle condotte contestate, come la guida del monopattino senza casco e il sorseggiare una bevanda, mentre, quanto ai lavori di manutenzione/riparazione della roulotte, pure oggetto di contestazione, pur non negandoli, ne circoscriveva la portata, osservando unicamente che gli stessi "non comportano alcun sforzo fisico".

2.1 Ritenuto, la Società datrice, che dalle giustificazioni rese non emergeva alcun elemento che consentisse di escludere la responsabilità del L. rispetto ai fatti contestati, veniva intimato al lavoratore, in data 26.09.2023, il licenziamento per giusta causa senza preavviso ai sensi dell'[art. 2119](#) c.c. e dell'[art. 24](#) punto B), lett. m), Titolo Quarto, del vigente CCSSL, con la precisazione che "Quanto alla richiesta, da Lei formulata in sede di giustificazioni, di ricevere tutti i dati raccolti con la relazione investigativa della cui sussistenza, la scrivente Società L'ha puntualmente informata mediante la lettera di contestazione disciplinare, si precisa che i dati in questione Le saranno trasmessi, ai sensi delle norme richiamate dal provvedimento del Garante privacy da Lei citato, quanto prima e comunque non oltre un mese dalla Sua richiesta".

2.1.1 Con lettera del 12/10/2023 la Società datrice trasmetteva all'interessato la relazione investigativa e documentazione fotografica fornita dall'istituto incaricato di effettuare le indagini presso il villaggio turistico P.A. di C.M. (K.), nell'arco temporale compreso tra il 20 luglio e il 28 agosto 2023.

3. "Fatto" contestato al lavoratore: condotta antiggiuridica inadempiente.

3.1 Così perimetrato il tema d'indagine, per quel che qui viene in rilievo, nei limiti segnati al punto 1.11, al lavoratore era stato "imputato" l'inadempimento degli "obblighi preparatori", specificazione del più ampio genus degli "obblighi di protezione", cui è tenuto il lavoratore nell'esecuzione del rapporto lavorativo ex [artt. 1175](#) e [1375](#) c.c., per l'omessa diligenza ([art. 2104](#) c.c.), nel seguire le prescrizioni mediche (riposo, limitazione/preclusione di vibrazioni a tutto il corpo; di movimentazione dei carichi superiore a 3kg; movimentazione dei carichi; di iperflessione del tronco superiore a 20; di lavori in altezza superiore a 2 metri), durante il decorso della malattia, svolgendo attività extra lavorativa (ludica), idonea, perché incidenti in termini di "sforzo" sulla parte del corpo interessata dalla patologia, a mettere in pericolo l'adempimento dell'obbligazione principale cui era tenuto, per il probabile rischio di aggravamento della stessa malattia, con conseguente protrazione dello stato morboso e frustrazione dell'interesse creditorio alla ripresa dell'attività lavorativa.

4. Prima di introdurre le questioni "processuali" poste dall'appellante con il secondo motivo di gravame e, con esse, quelle storico-fattuali che segnano l'ubi consistam della vicenda disciplinare, è opportuno per priorità logica premettere il circuito giuridico-ermeneutico di stretto riferimento nelle progressioni argomentative dei Giudici di legittimità, sottese alle doglianze espresse dall'appellante.

4.1 È ormai un dato acquisito che il recesso datoriale motivato - come nel caso di specie, da condotta

colposa o, comunque, manchevole "imputata" al lavoratore vada considerato "ontologicamente" disciplinare (fattispecie che si fa, in dottrina, risalire alla storica [pronuncia della Corte Cost. 30.11.1982, n.204](#), cui adde la giurisprudenza di legittimità [Cass. S.U. 1.06.1987, n.4823](#), che ne accolse la tesi cd. ontologica respingendo quella cd. formalistica) indipendentemente (dunque) dalla sua inclusione o meno tra le misure disciplinari previste dallo specifico regime del rapporto, siano, tali mancanze, configurabili come giusta causa o giustificato motivo soggettivo (ex multis [Cass. 9 agosto 2012, n.14326](#)).

4.2 Successivamente al licenziamento disciplinare ha fatto, prima, indiretto riferimento la [L. n. 92 del 2012](#) (cfr. [art.1](#), comma 41), e poi direttamente la [Legge delega n.183/2014](#), nella parte in cui ha delegato il governo a limitare il diritto alla reintegrazione, fra l'altro, "a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato".

4.3. Si tratta, però, pur sempre di una fattispecie (non già ulteriore e distinta, ma) che rientra in quella del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo di cui agli [artt.1 e 3](#) della [L. n. 604 del 1966](#) e 2019 c.c. (cfr. [Cass.24/07/2017, n.18184](#)).

4.4 In altri termini il licenziamento assume la connotazione "disciplinare, e si qualifica come tale, ogni qual volta che si fonda su un addebito o una colpa o una negligenza del lavoratore, ma è pur sempre un licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, con lesione del vincolo fiduciario (cfr. [Cass.17.09.2014, n.19612](#)).

5.5 Il richiamo alla dimensione fiduciaria ha carattere descrittivo e contribuisce ad evidenziare l'impatto del comportamento e la sua gravità sull'interesse aziendale, vale a dire le implicazioni "della condotta sull'intera struttura produttiva e sul perseguimento dei suoi obiettivi economici" (cfr. [Cass.2.11.2021, n.31202](#) che sottolinea la necessità di valutare il fatto concreto nella sua portata oggettiva e soggettiva, attribuendo rilievo determinante alla potenzialità del fatto medesimo a porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento).

5.4 Lo sfondo comune alle causali sottese al licenziamento disciplinare è il notevole inadempimento del lavoratore agli obblighi contrattuali, tipico per il giustificato motivo soggettivo ([art.3 L. n. 604 del 1966](#)) e, valevole anche per la giusta causa ([art.2119](#) c.c.) intesa come "causa che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto" e che, pertanto, esonera dal preavviso (non potendosi accedere a quella teorica che vorrebbe espungere dal licenziamento disciplinare il licenziamento per giusta causa, conseguente alle condotte extra lavorative del dipendente per "inadempimento" degli obblighi di protezione infra punto 6.2).

5.4.1 L'inadempimento non solo non deve essere di scarsa importanza - come previsto in linea generale per la risoluzione dei contratti dall'[art.1455](#) c.c. - ma dev'essere caratterizzato da una certa gravità (maggiore nella giusta causa dove l'accertamento attiene "sia alla gravità dei fatti addebitati al lavoratore -desumibile dalla loro portata oggettiva e soggettiva, dalle circostanze nelle quali sono stati commessi, nonché dall'intensità dell'elemento intenzionale- sia della proporzionalità tra tali fatti e la sanzione inflitta, con valutazione dell'inadempimento in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" dettata dall'[art.1455](#) c.c." cfr [Cass.25.06.2016 n.10842](#)), da accertarsi in un contesto "multifattoriale", inteso come la più ampia cornice spazio-temporale ed ambientale in cui la condotta addebitata, in sé considerata, si inserisce e che deve essere valutata dal Giudice per ritenere legittimo il licenziamento, con o senza preavviso, anche quanto alla proporzionalità della sanzione ([art.2119](#) c.c.).

6. Orbene richiamata la condotta contestata al lavoratore di cui al punto 1.11, il tema d'indagine verte sull'osservanza dei doveri cui il lavoratore è tenuto in forza degli [artt.1175 e 1375](#) c.c. nell'adempimento diligente ([art.2104](#) c.c.) della sua prestazione.

6.1. Risulta, invero, attratta nel fuoco della contestazione, nella stessa ricostruzione offerta dall'appellante, l'accertamento circa la puntuale cura da parte del lavoratore degli obblighi preparatori

ed accessori che interferiscono con la fase esecutiva del contratto e involgono il distinto tema del corretto adempimento delle obbligazioni da esso rinvenienti (cd. obblighi di protezione).

6.1.1 Sulla base di citate disposizioni normative, in via generale, vale osservare che l'adempimento della prestazione da parte del lavoratore si conforma ai ritmi caratteristici di una obbligazione di fare, che comporta un continuativo contatto con la sfera dell'altro contraente.

6.1.2 Il tratto tipico della subordinazione consiste, infatti, nella soddisfazione dell'interesse del datore-creditore ad organizzare la prestazione del lavoratore nell'ambito del processo produttivo, nella prospettiva del perseguimento dell'interesse finale dell'organizzazione.

6.1.3 Alla soddisfazione di tale interesse deve, quindi, conformarsi il comportamento del lavoratore, alla luce dell'obbligazione assunta con il contratto, che si specifica attraverso le mansioni, la qualifica e la categoria.

6.2 Dalla buona fede nella fase esecutiva del contratto nascono, invero, doveri ed obblighi (cd. "obblighi di protezione") che non sono integrativi della regola contrattuale, perché non l'arricchiscono, ma solo servono ad attuarla correttamente e a preservare la sfera giuridica dei contraenti da fatti lesivi. Spesso tali doveri sono previsti dalla legge con riguardo a singoli contratti tipici, ma in forza appunto della clausola generale di buona fede, essi possono considerarsi operativi in ogni contrattazione, a seconda delle circostanze.

6.2.1 Il parametro della diligenza ([art.1176 c.c.](#)), invece, esprime la funzione di "misuratore" dell'entità della collaborazione richiesta al lavoratore per la soddisfazione dell'interesse del creditore.

6.3 Ne discende, che anche le obbligazioni che trovano la loro fonte nel rapporto di lavoro, al pari delle altre obbligazioni, vadano eseguite con correttezza ([art.1175 c.c.](#)) e buona fede ([art.1375 c.c.](#)) al fine di non pregiudicare l'interesse della parte all'esattezza della prestazione, che conseguentemente non può essere limitata e valutata con riferimento al solo nucleo essenziale della prestazione; essendo obbligato il debitore, nell'esecuzione della prestazione alla salvaguardia del bene giuridico protetto coincidente con l'interesse del creditore. La rilevanza di un obbligo di protezione può discendere soltanto da una stretta connessione eziologica tra esecuzione della prestazione che va valutata alla luce del parametro della diligenza ([artt. 1176 e 2104 c.c.](#)) a salvaguardia dell'interesse protettivo del creditore.

6.3.1 Secondo l' [art.2104](#), c.1 c.c. il lavoratore è tenuto ad usare "la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa..." si tratta, come si vede di una regola speciale, con evidente simmetria con quella generale di cui all'[art.1176 c.c.](#) (sopra richiamata al punto 6.2.1) nella commisurazione della diligenza imposta nell' "interesse" e "prosperità" dell'impresa datrice.

6.3.2 Con specifico riferimento al dato dell' "interesse dell'impresa", questo non può, evidentemente, che alludere all'interesse del creditore di lavoro, id est il titolare dell'attività di impresa. Il che consente di ricomprendere nell'interesse del creditore tutto ciò che attiene all'organizzazione dei fattori della produzione, che costituisca la tipica funzione di chi svolge un'attività economica organizzata.

6.3.2.1 La prestazione diligente del lavoratore deve, dunque, essere valutata nella prospettiva di consentirne il coordinamento con l'attività altrui ed il più generale inserimento nella struttura produttiva predisposta dall'altro contraente.

6.3.3 Sotto questo profilo possono, dunque, essere "valorizzati" i comportamenti extra-lavorativi del dipendente che mettano in crisi le "aspettative" di corretto adempimento.

6.4 Tra i doveri di protezioni che trovano la loro fonte nei doveri di correttezza e buona fede nella fase esecutiva del rapporto di lavoro, rientrano "gli obblighi preparatori" al diligente adempimento.

6.4.1 Quest'ultima categoria identifica quegli obblighi che consentono al lavoratore di "porsi nella condizione" di adempiere alla prestazione dedotta in contratto.

6.5. La specificità del rapporto di lavoro sta, peraltro, nella constatazione secondo cui tali obblighi, per loro natura, vanno temporalmente a collocarsi negli spazi extra-lavorativi del prestatore - le pause, i riposi, le ferie etc- incidendo in qualche misura, nella sfera di vita privata del lavoratore.

6.5.1 È noto il consolidato e risalente principio di diritto, secondo cui non sussiste nel nostro ordinamento un divieto assoluto per il dipendente di prestare altra attività, anche a favore di terzi, in costanza di assenza per malattia, sicché ciò non costituisce, di per sé, inadempimento degli obblighi imposti al prestatore d'opera (ab imo, Cass. n. 2244 del 1976, con un postulato mai smentito dalla giurisprudenza successiva; tra molte: Cass. n. 1361 del 1981; [Cass. n. 2585 del 1987](#); [Cass. n. 381 del 1988](#); [Cass. n. 5833 del 1994](#); [Cass. n. 15621 del 2001](#); più di recente, v. [Cass. n. 6047 del 2018](#), la quale osserva che il lavoratore assente per malattia "non per questo deve astenersi da ogni altra attività, quale in ipotesi un'attività ludica o di intrattenimento, anche espressione dei diritti della persona").

6.5.2 L'assunto trova fondamento nella nozione di malattia rilevante a fini di sospensione della prestazione lavorativa e che ricomprende le situazioni nelle quali l'infermità abbia determinato, per intrinseca gravità e/o per incidenza sulle mansioni normalmente svolte dal dipendente, una concreta ed attuale - sebbene transitoria - incapacità al lavoro del medesimo (cfr., tra tutte, n. 14065 del 1999), per cui, anche laddove la malattia comprometta la possibilità di svolgere quella determinata attività oggetto del rapporto di lavoro, può comunque accadere che le residue capacità psicofisiche possano consentire al lavoratore altre e diverse attività.

6.6 I comportamenti tenuti dal lavoratore nella vita privata ed estranei perciò all'esecuzione della prestazione lavorativa se, in genere, sono irrilevanti, possono, tuttavia, costituire giusta causa di licenziamento, allorché siano di natura tale da compromettere la fiducia del datore di lavoro, nel corretto espletamento del rapporto, in relazione alle modalità concrete del fatto e ad ogni altra circostanza rilevante in relazione alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, nonché alla portata soggettiva del fatto stesso (cfr. [Cass.30.01.2013, n.2168](#)).

6.6.1 Detto in altri termini, il compimento di altre attività da parte del dipendente assente per malattia, non è circostanza disciplinarmente irrilevante, ma può anche giustificare la sanzione del licenziamento, in relazione alla violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi di diligenza, sia nell'ipotesi in cui la diversa attività accertata sia di per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza dell'infermità addotta a giustificazione dell'assenza, dimostrando quindi una sua fraudolenta simulazione, sia quando l'attività stessa, valutata in relazione alla natura ed alle caratteristiche della infermità denunciata ed alle mansioni svolte nell'ambito del rapporto di lavoro, sia tale da pregiudicare o ritardare, anche potenzialmente, la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore. Tale principio può dirsi consolidato nel diritto vivente (tra molte: [Cass. n. 1747 del 1991](#); [Cass. n. 9474 del 2009](#); [Cass. n. 21253 del 2012](#); [Cass. n. 17625 del 2014](#); [Cass., n. 24812 del 2016](#); [Cass. n. 21667 del 2017](#); [Cass. n. 13980 del 2020](#)).

6.6.2 Come pure si è osservato, se da un lato il datore di lavoro ex [art. 2110 c.c.](#) sopporta il rischio della temporanea impossibilità della prestazione lavorativa dovuta a infermità del dipendente (cfr [Cass. 26.04.2022, n. 13063](#), che richiama in motivazione: [Cass. n. 10706/2008](#); [Cass. n. 14046/2005](#); [Cass. n. 15916/2000](#), [Cass. n. 9141/2004](#)), dall'altro insorgono in capo al lavoratore i ricitati "obblighi di protezione" degli interessi patrimoniali della parte datoriale che si sostanziano negli "obblighi preparatori" al tempestivo ed esatto adempimento, la cui concreta estensione va valutata in un contesto "multifattoriale", idoneo a far emergere i contrapposti interessi (cfr. [Cass. n. 14726 del 2002](#); secondo [Cass. SS.UU. n. 28056 del 2008](#), nell'osservanza degli obblighi di correttezza e buona fede le parti del rapporto obbligatorio hanno il dovere di agire in modo da preservare gli interessi dell'altra; per una recente applicazione del principio v. [Cass. n. 6497 del 2021](#)), al fine di bilanciarli e "proporzionare" la sanzione nell'ipotesi di "sussistenza del fatto" inadempiente del lavoratore che

colpevolmente, pur senza indulgere alle antiche teorie d'oltralpe della "colpa verso se stessi", corra il rischio di aggravare le proprie condizioni di salute, potenzialmente frustrando l'aspettativa datoriale della celere ripresa della collaborazione (per un caso recente che, proprio a partire dagli obblighi preparatori all'adempimento, pone l'accento sullo stile di vita del lavoratore in costanza di malattia v. [Cass.1.10.2021 n.26709](#)).

7. A questo punto è possibile passare al "fatto contestato", al fine di verificarne se i comportamenti in esame avrebbero aggravato le conseguenze della malattia e/o ne avrebbero ritardato la guarigione.

7.1 Nel caso di specie risulta da una minuziosa relazione oltre che dai rilievi fotografici, in modo non seriamente contestabile - ed invero né il contenuto del report investigativo versato in atti dalla società né i rilievi fotografici che lo corredano, erano stati oggetto di contestazione nel merito o di disconoscimento dalla parte istante- che il L. nel fruire di un periodo di astensione dal lavoro per malattia, peraltro recidivante, all'interno di un villaggio turistico, non aveva tenuto certamente una condotta in grado di favorire l'evoluzione positiva della sua patologia, mettendo a repentaglio la sua guarigione e la conseguente ripresa dell'attività lavorativa; al punto che la stessa subiva una nuova battuta di arresto. È appena il caso di ricordare che dal 22.08.2023 allorquando il L. sarebbe dovuto rientrare dalle ferie, si era assentato nuovamente per malattia con prognosi clinica sino al 28.08.2023, e sempre con dichiarazione di reperibilità durante la malattia, presso il V.P.A., a C.M. - K..

7.2 Vale rilevare che durante il periodo di malattia il L. aveva posto in essere condotte in grado di aggravare le conseguenze della malattia o certamente di ritardarne il decorso, come porsi alla guida per diversi chilometri di un monopattino, che come correttamente osservato nella relazione di CTU (esperita in primo grado i cui esiti venivano riportati per ampi stralci dal primo Giudice), aveva esposto "il corpo del conducente a vibrazioni che possono causare un risentimento alla colonna vertebrale, risentimento che aumenta se la guida è quella di un mezzo non ammortizzato, quale il monopattino, che provoca sbilanciamenti, costringendo ad un importante impegno muscolare di compensazione per il mantenimento dell'equilibrio"; come "spostare un frigorifero di grandezza normale (altezza circa cm 150 e profondità circa cm 70) dall'esterno all'interno di una tenda", senza alcun ausilio nella movimentazione dello stesso, certamente di pregiudizio per una colonna vertebrale in soggetto affetto da lombalgia, così come compiere operazioni potenzialmente lesive di manutenzione/riparazione in altezza, sul tetto di una roulotte.

7.3 È, dunque, incontestato che il L., durante i periodi di malattia, alternati a periodi di ferie e viceversa, trascorsi in un villaggio turistico non avesse osservato le prescrizioni mediche che gli erano state imposte e per le quali era esonerato dall'attività lavorativa, quali evitare di sollevare e/o spostare pesi; evitare di sottoporre la schiena a sollecitazioni violente o a brusche rotazioni del tronco, potendo tali manovre determinare un peggioramento della infiammazione delle articolazioni interessate e/o della contrattura dei muscoli paravertebrali, soprattutto in soggetto portatore di una patologia concorrente, quale la "fibromialgia", "di cui risultava portatore come, peraltro, stimato e prescritto dal Medico competente, allorché dichiarava il L. idoneo alla sua mansione lavorativa con notevoli e significative limitazioni (...)"

7.4 Contraddittorie ed incoerenti appaiono le argomentazioni svolte dalla Difesa dell'appellante laddove osserva "In merito all'episodio del 23 luglio 2023 (uso del monopattino), giova rilevare che tale evento si verificava durante il prescritto periodo di prognosi per lombalgia, assegnata dal 17.07 al 24.07.2023 e, nello specifico, in occasione del sesto giorno di malattia, ovvero il periodo più invalidante della patologia lombare poteva considerarsi ormai superato. È lecito attendersi che, trascorsa ormai la quasi totalità della prognosi assegnata, sintomatologia fosse ormai scemata grandemente, potendo considerare il L. come prossimo ad una guarigione completa" (cfr.18, 19 atto di appello); atteso che la "guarigione completa" evidentemente non era avvenuta ed era stata ritardata dal L. stesso con le condotte addebitategli, tenuto conto della recidiva della patologia che lo costringeva ad un nuovo periodo di malattia dopo la fruizione delle ferie. Del pari priva di pregio, si appalesa la successiva

argomentazione della Difesa dell'appellante laddove prosegue affermando: "Per ciò che concerne i punti 2 (spostamento del frigorifero) e 4 (raggiungere il tetto della roulotte), giova rilevare che la lombalgia è una patologia caratterizzata da sintomatologia dolorosa che, a seguito di opportuna terapia farmacologica, tende progressivamente a ridursi di intensità consentendo una graduale ripresa delle attività quotidiane in rapporto alla riduzione della sintomatologia algo-disfunzionale fino a raggiungere la restitutio ad integrum... Queste sono due attività non particolarmente impegnative e sicuramente eseguibili con facilità, da un soggetto che, l'indomani avrebbe ripreso la propria attività lavorativa, bene più gravose" (cfr. ibidem pag.20) , laddove pur a tacere del riscontrato ed incontestato consumo di bevande alcoliche che non avrebbe potuto/dovuto consumare allorquando assumeva farmaci antidolorifici ed antiinfiammatori che a suo dire ne avevano ridotto la sintomatologia, su luogo di lavoro era esonerato dal compiere quelle stesse attività, che si concedeva incoscientemente durante il decorso della malattia.

8. È opportuno a questo punto, esaminare il secondo motivo di gravame.

8.1 Ebbene, in ordine alle modalità di prova dell'attività extra-lavorativa, in costanza di malattia, la Suprema Corte - [Cass.17.06.2020, n.11697](#) - ha avuto modo di precisare che le disposizioni dell'[art.5 Stat. Lav.](#), che vietano al datore di lavoro di svolgere accertamenti sulle infermità per malattia o infortunio del lavoratore di pendente e lo autorizzano ad effettuare il controllo delle assenze per infermità solo attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, non precludono al datore di lavoro medesimo di procedere - come avvenuto nel caso di specie- al di fuori delle verifiche di tipo sanitario, ad accertamenti di circostanze di fatto atte a dimostrare uno stato d'incapacità lavorativa rilevante e, quindi, a giustificare l'assenza, nella specie attraverso un'indagine demandata dal datore di lavoro ad un'agenzia investigativa.

8.2 Tale principio è stato costantemente ribadito, affermandosi che le dette agenzie per operare lecitamente non devono sconfinare nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria, riservata, dall'art. 3 dello Statuto, direttamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori (cfr. in tali termini [Cass. del 11.06.2018, n. 15094](#) che richiama in motivazione [Cass. n. 9167 del 2003](#)).

8.3 Nel caso di specie, il controllo effettuato dalla Società datrice attraverso la società investigativa deve ritenersi pienamente lecito, in quanto il controllo era rivolto a verificare eventuali comportamenti extra-lavorativi che potessero cagionare un danno alla Società datrice e, dunque, a tutela del suo patrimonio aziendale (cfr., in tali termini, [Cass. n. 9167 del 2003](#)); il "fondato sospetto", circa l'insussistenza della malattia o l'adozione di comportamenti con essa incompatibili o ostativi ad una pronta guarigione, nasceva dalla circostanza che il lavoratore in malattia avesse comunicato quale luogo di reperibilità un villaggio turistico a C.M...

8.4 Il motivo è pertanto infondato. In ogni caso, va rimarcato che parte appellante non contesta l'effettivo svolgimento delle attività extralavorative dettagliatamente indicate nella contestazione disciplinare, ma lamenta esclusivamente l'illegittimità del controllo effettuato dalla società investigativa.

9. Onere della prova.

9.1 In materia di licenziamento, l'[art. 5 della L. n. 604 del 1966](#) detta la regola generale in base alla quale: "L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro".

9.2 Circa il criterio di riparto degli oneri probatori in ipotesi di licenziamento intimato in vicende come quelle in esame nella giurisprudenza di legittimità sono emerse posizioni discordanti.

9.2.1 Da ultimo - [Cass. 13063/2022](#) - è prevalso l'orientamento secondo cui la prova dell'incidenza della diversa attività lavorativa o extralavorativa nel ritardare o pregiudicare la guarigione ai fini del rilievo disciplinare è, comunque, a carico del datore di lavoro ([Cass. n. 6375 del 2011](#); [Cass. n. 15476 del 2012](#);

[Cass. n. 4869 del 2014](#); [Cass. n. 1173 del 2018](#); [Cass. n. 13980 del 2020](#)).

9.2.2 Si è così chiarito che il criterio empirico di vicinanza alla fonte di prova deve ritenersi comunque interdetto quando il legislatore stabilisca esplicitamente a priori l'onere probatorio, proprio come nel caso dell'[art. 5 L. n. 604 del 1966](#) citato. Si è osservato che "ogni diversa esegesi importerebbe una vera e propria sostituzione della valutazione operata dal legislatore con quella dell'interprete e un sostanziale abbandono di ogni regola certa, la cui importanza è invece particolare proprio sul terreno processuale" (in termini [Cass. n. 17108 del 2016](#), secondo cui il ricorso al criterio empirico de quo può essere consentito solo per dirimere un'eventuale sovrapposizione tra fatti costitutivi e fatti estintivi, impeditivi o modificativi, oppure allorquando, assolto l'onere probatorio dalla parte che ne sia onerata, l'altra possa -per vicinanza, appunto, alla fonte di prova-dimostrare fatti idonei ad inficiare la portata di quelli ex adverso dimostrati conf. [Cass. n. 7830 del 2018](#)). Si è pure argomentato come il datore di lavoro abbia l'onere di provare l'inadempimento del lavoratore senza potersi limitare a fornire "indizi" delle asserite violazioni, imponendo al lavoratore di fornire la prova contraria, poiché ciò darebbe luogo ad un'ingiustificata inversione dell'onere probatorio ([Cass. n. 13380 del 2015](#)).

9.2.3 Ne discende coerentemente che, avuto riguardo alle ipotesi prefigurate nella contesa in esame, chi licenzia non può limitarsi a fornire la prova che il lavoratore abbia svolto in costanza di malattia altra attività, perché, per quanto detto innanzi, non sussiste nel nostro ordinamento un divieto assoluto per il dipendente di prestare altra attività, anche a favore di terzi, durante la malattia, sicché essa non costituisce, di per sé, inadempimento degli obblighi imposti al prestatore d'opera. Il datore di lavoro, quindi, deve anche provare, in relazione alla contestazione disciplinare, o che la malattia era simulata ovvero che la diversa attività posta in essere dal dipendente fosse potenzialmente idonea a pregiudicare o ritardare il rientro in servizio. Solo in tal modo non potrà realizzarsi una surrettizia inversione dell'onere probatorio stabilito per legge in caso di licenziamento.

9.3 I fatti documentati, incontestati o pacifici tra le parti, desumibili dalla puntuale ricostruzione storica dei fatti nella sequenza cronologica sopra riportata porta a ritenere che si è raggiunta la prova del concreto rallentamento del positivo decorso della patologia, conseguente alla disinvoltata e pericolosa - per se stesso - condotta posta in essere dal lavoratore, con conseguente mancata/ritardata messa a disposizione della residua capacità lavorativa, tanto più che il datore di lavoro aveva già adottato provvedimenti validi ed efficaci per consentirgli di prestare la residua capacità lavorativa con prescrizioni limitative a tutela della sua salute.

10. Tenuto conto delle superiori considerazioni, della effettiva gravità della condotta, l'appello va rigettato con conseguente conferma dell'impugnata sentenza.

11. Le questioni vagliate in espresso esauriscono il devolutum sottoposto alla Corte, essendo stati toccati tutti gli aspetti rilevanti a norma dell'[art. 112 c.p.c.](#), in aderenza al principio sostanziale di corrispondenza tra il chiesto e pronunciato (come chiarito dalla giurisprudenza costante, ex plurimis, per le affermazioni più risalenti, [Cass. Civ., sez. II, 22 marzo 1995 n. 3260](#), [Cass. Civ., sez. V, 16 maggio 2012 n. 7663](#)). Argomenti diversi non espressamente esaminati sono stati dal Collegio ritenuti, coperti da giudicato interno, non rilevanti ai fini della decisione e comunque inidonei a supportare una conclusione di tipo diverso.

12. Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

13. Va, infine, dato atto che ricorrono le condizioni, ai sensi dell'[art.1](#), comma 17, della [L. n. 228 del 2012](#), che ha introdotto il comma 1^{quater} all'[art.13 D.P.R. n. 115 del 2002](#), per il pagamento dell'ulteriore contributo unificato previsto dall'[art.13](#), comma 1 bis, del [D.P.R. n. 115 del 2002](#), se dovuto il medesimo

P.Q.M.

La Corte, definitivamente pronunciando ogni diversa istanza ed eccezione disattesa, così provvede:

1) rigetta l'appello e, per l'effetto, conferma la sentenza impugnata;

2) condanna l'appellante al pagamento delle spese del presente grado di giudizio, che liquida in Euro 4996, oltre spese generali, iva e c.p.a come per legge

3) l'appellante è tenuto al pagamento del contributo unificato ai sensi dell'[art.1](#), comma 17, della [L. n. 228 del 2012](#), che ha introdotto il comma 1quater all'[art.13 D.P.R. n. 115 del 2002](#), per il pagamento dell'ulteriore contributo unificato previsto dall'[art.13](#), comma 1 bis, del [D.P.R. n. 115 del 2002](#), se dovuto il medesimo

Conclusione

Così deciso in Napoli, il 27 novembre 2025.

Depositata in Cancelleria il 4 dicembre 2025.