

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

di **PAOLO BALLANTI**

Attività sportiva durante la malattia: quando si può licenziare?

L'attività extra-lavorativa del dipendente assente in malattia non legittima automaticamente il licenziamento per giusta causa. Il punto dopo la sentenza del Tribunale di Rovigo.

Il licenziamento di una lavoratrice che ha praticato il padel durante la malattia è da ritenersi illegittimo in quanto sproporzionato rispetto alla condotta giudicata non idonea a determinare l'immediata e irreparabile frattura del rapporto fiduciario. Questa la decisione cui è giunto il Tribunale di Rovigo, con la sentenza 14.01.2026, n. 13, grazie al quale si è affrontato il delicato tema delle attività extra-lavorative durante la malattia e le possibili reazioni aziendali. Analizziamo la fattispecie in dettaglio.

Fatto - La controversia all'esame del Tribunale di Rovigo, in funzione di giudice del lavoro, trae origine dal licenziamento per giusta causa comminato all'esito di una procedura di contestazione disciplinare, avviata dal datore di lavoro, in quanto, si legge nella sentenza, dai *"controlli investigativi svolti dalla società era emerso che, durante il periodo di malattia"* la lavoratrice *"al di fuori degli orari della visita fiscale, si era allontanata dall'abitazione al fine di recarsi"* presso un centro sportivo per dedicarsi al padel.

Decisione del Tribunale di Rovigo - Investito della questione, il giudice di prime cure sottolinea che, per giurisprudenza consolidata di Cassazione, il compimento di *"altra attività da parte del dipendente assente per malattia non è circostanza disciplinarmente irrilevante ma può anche giustificare la sanzione del licenziamento"* quando l'attività stessa sia tale da pregiudicare o ritardare, anche potenzialmente, la guarigione o il rientro in servizio del lavoratore.

La relazione del CTU rilevava che *"non vi sono elementi documentali / oggettivi di natura sanitaria che indichino che le 2 partite a padel"* giocate nel corso del periodo di assenza per malattia abbiano *"aggravato le condizioni di salute della ricorrente ovvero"* prolungato / pregiudicato *"i tempi di recupero della malattia stessa"*.

D'altra parte, prosegue il CTU, giocando le 2 partite a padel la lavoratrice si è di fatto esposta ad attività in linea generale *"potenzialmente idonea a pregiudicare / ritardare il proprio rientro in servizio"*.

In definitiva, la potenzialità del pregiudizio che la condotta della lavoratrice avrebbe potuto arrecare alla tempestiva ripresa del proprio lavoro, giocando a padel con il pollice della mano sinistra fratturato, non *"lascia dubbi in ordine alla rilevanza disciplinare della condotta"* stessa, rileva il Tribunale di Rovigo.

Il licenziamento è proporzionato alla condotta della lavoratrice? Chiarita la rilevanza disciplinare del comportamento posto in essere dalla lavoratrice non resta che interrogarsi sulla proporzionalità del licenziamento senza preavviso rispetto al fatto compiuto.

Sul punto, rileva il Tribunale, numerosi sono *"gli elementi che depongono a sostegno dell'assenza di proporzionalità della reazione datoriale"*.

In primo luogo, la sanzione del licenziamento senza preavviso è stata espressamente prevista dallo stesso datore di lavoro all'interno del regolamento disciplinare, come riservata a fatti ben più gravi quali la simulazione dello stato di malattia o dell'infortunio.

In secondo luogo, dai referti delle visite mediche effettuate dopo l'infortunio occorso alla lavoratrice, risultava che la raccomandazione ripetuta da diversi sanitari ha sempre avuto a oggetto l'astensione dal sollevamento di pesi e non dalla pratica di attività sportiva.

Le considerazioni espresse (compresa l'assenza di precedenti disciplinari), conclude il tribunale, inducono a ritenere che nel caso di specie la società abbia posto in essere una reazione sproporzionata rispetto alla gravità del fatto. Infatti, alla luce degli elementi attenuanti appena esposti la condotta della lavoratrice *"non appare idonea a determinare l'immediata ed irreparabile frattura del rapporto di fiducia sino ad allora sussistente con la datrice di lavoro"* sicché la società, conclude il Tribunale di Rovigo, avrebbe *"potuto e dovuto applicare una sanzione conservativa"*.