
Licenziamento del dipendente infortunato, quali sono i poteri e i limiti dell'azienda?

di [Claudio Garau](#)

Pubblicato il 9 Aprile 2025

Cosa può fare davvero un dipendente infortunato senza rischiare il licenziamento? E fino a che punto può spingersi il datore di lavoro nel controllarlo? Tra perizie mediche, visite Inail e limiti investigativi, la linea tra lecito e illecito non è sempre chiara. Un recente caso chiarisce i confini.

La legge è chiara nel definire come **infortunio sul lavoro** ogni lesione originata, in occasione di lavoro, da causa violenta, che comporti la morte della persona o ne menomi parzialmente o totalmente la capacità lavorativa. Sulla scorta del principio di automaticità delle prestazioni, Inail tutela i lavoratori che patiscono tale infortunio l'erogazione di prestazioni economiche, sanitarie e socio-sanitarie. Da parte sua il dipendente infortunato, a riposo e convalescente, dovrà impegnarsi per favorire un rapido ritorno all'occupazione, considerata anche la possibilità di visite fiscali Inail, atte a monitorare lo stato di salute e a controllare l'effettivo rispetto delle prescrizioni mediche. Anche alla luce di alcune recenti precisazioni della giurisprudenza della **Cassazione**, faremo il punto sulle attività che possono essere svolte da chi è assente per infortunio, senza rischiare un **licenziamento disciplinare** per inosservanza degli obblighi di legge. Al contempo vedremo anche quali poteri sono a disposizione dell'azienda, e quali limiti subisce l'attività di accertamento investigativo. Ecco cosa sapere.

Licenziamento del dipendente infortunato, una recente vicenda giudicata dalla Cassazione

In un caso su cui si è espressa la Cassazione con l'ordinanza n. 28255 di pochi mesi fa, dopo verifiche effettuate da un'agenzia investigativa, l'azienda aveva contestato a una sua lavoratrice - assente per infortunio per un trauma contusivo alla spalla destra - di avere avuto serie di comportamenti idonei a compromettere il rientro in ufficio (come ad es. usare la bicicletta o trascinare il carrello-trolley della spesa). Ebbene, lo svolgimento di **attività extralavorativa** da parte di un lavoratore subordinato – nel periodo di assenza per infortunio – può, almeno in linea generale, configurare la violazione degli specifici doveri contrattuali di diligenza e fedeltà, ma anche dei doveri generali di correttezza e buona fede, di cui al Codice Civile. Tuttavia, nel caso analizzato dalla Corte, dette condotte non sono state considerate idonee a provare il pregiudizio al rientro al lavoro e – quindi – la legittimità del licenziamento, all'esito della procedura disciplinare. Per la decisione favorevole alla donna è stato determinante il fatto che all'esito della **visita medica**, compiuta prima dell'attività investigativa che aveva portato all'iter disciplinare, l'Inail non avesse indicato né l'immobilizzazione della spalla né l'applicazione di un tutore. In sintesi, il professionista sanitario non aveva imposto alla dipendente alcun obbligo generale di limitazione dei movimenti, perché questi ultimi non avrebbero messo a rischio il rientro in servizio. Cogliamo l'occasione per ricordare altresì che, nel certificato medico di infortunio, il dottore indica i giorni di riposo necessari e le restrizioni fisiche. Non solo. Grazie a una utilissima **perizia medica**, in corso di causa era emersa l'aderenza delle condotte contestate alle prescrizioni terapeutiche che, come accertato sempre dalla perizia, non avevano contribuito a pregiudicare o ritardare la guarigione clinica e il rientro in servizio. A nulla erano valsi – quindi – gli accertamenti investigativi su impulso del datore di lavoro.



Violazione dei doveri contrattuali e onere della prova gravante sull'azienda

Questa vicenda porta a ricordare che - al fine di chiarire le violazioni compiute dal lavoratore e, conseguentemente, la **legittimità del licenziamento disciplinare** - l'azienda sarà gravata dall'onere di provare:

- la **simulazione dell'infortunio**. Si tratta del caso tipico dell'attività extralavorativa che sia, di per sé, sufficiente a far presumere l'inesistenza di un infortunio;
- che l'**attività svolta** sia **idonea a ritardare il rientro in servizio e/o a peggiorare ulteriormente le condizioni di salute**.

La citata ordinanza n. 28255 costituisce un punto a favore dei dipendenti fermi per infortunio, perché questi ultimi non potranno essere licenziati per aver svolto attività personali durante il periodo di

assenza, a meno che tali attività non compromettano oggettivamente la piena guarigione, posticipandola o, addirittura, impedendola. L'effettiva compromissione dipenderà dal contenuto delle **prescrizioni mediche**, che potranno limitare – o meno – le attività extralavorative. E in ogni caso, l'incompatibilità tra attività svolta e ripresa delle mansioni lavorative, dovrà essere dimostrata in giudizio dall'azienda, in caso di contestazione. In termini pratici, se un datore di lavoro ha il potere di licenziare un suo dipendente perché lo ha sorpreso a non rispettare i dettami di una pronta guarigione, dovrà poi dimostrare – e non meramente presumere o supporre - le responsabilità del dipendente, innanzi al giudice. Dovrà cioè munirsi di evidenze mediche e, cioè, di una precisa e dettagliata **certificazione medica**, da cui emerga l'insufficiente diligenza o la slealtà del lavoratore o della lavoratrice. In estrema sintesi, il principio chiave è e resta la **buona fede**: se le azioni di un dipendente (ad es. camminare, fare la spesa ecc.) non compromettono la guarigione e non violano precise indicazioni del dottore, il licenziamento sarà sempre illegittimo. In alte parole, le risultanze delle attività investigative potrebbero acquisire rilievo decisivo per giustificare il licenziamento, a meno che non vi siano visite e perizie mediche tali da discolorare il dipendente infortunato.

Visite Inail e poteri di sorveglianza dell'azienda durante l'infortunio: precisazioni

In caso di infortunio sul lavoro, il dipendente non è soggetto ai doveri di reperibilità come succede per la malattia. Infatti, le visite fiscali non sono gestite da Inps, ma da [Inail](#). Tale ente ha, tra le sue funzioni, quella di **controllo dell'infortunio**, e ha – quindi - il potere di convocare il lavoratore nelle locali sedi, per lo svolgimento di accertamenti medico-legali e per verificare l'effettiva osservanza delle prescrizioni del medico. Al contempo, l'azienda – come visto anche nel caso di cui sopra – può affidarsi ai servizi di un'agenzia investigativa per individuare i dipendenti che svolgono attività “vietate”, durante il periodo d'assenza per infortunio. E, se da un lato il controllo è lecito – pur rispettando i confini del **diritto alla privacy** – gli elementi raccolti non potranno rendere legittimo il licenziamento, se – alla base – non ricorrono precise prescrizioni mediche, aventi anche la funzione di far emergere l'incompatibilità delle attività svolte con la pronta e piena guarigione.

*NdR: potrebbero interessarti anche... [Licenziamento discriminatorio del disabile, cosa rischia l'azienda?](#)
[Quando l'Inail nega l'indennità al dipendente infortunato? 5 casi tipici](#) [Come verificare l'obbligo di assunzione di persone con disabilità: requisiti e normative](#)*

Claudio Garau Mercoledì 9 aprile 2025