APPROFONDIMENTO CIVILE

Illegittimo il licenziamento del lavoratore che si addormenta sul posto di lavoro (CDA Lecce n. 42/2026)

Data pubblicazione: 10/02/2026

Autore: Avv. Roberto Francesco Iannone

Categoria: Civile

Contenuto

Può un lavoratore essere licenziato perché si è addormentato sul posto di lavoro?

La risposta istintiva – specie nell'immaginario comune – sembrerebbe affermativa.

Dormire mentre si dovrebbe lavorare evoca immediatamente l'idea di una grave violazione dei doveri di diligenza e fedeltà.

Eppure, come spesso accade nel diritto del lavoro, **la risposta non è né automatica, né scontata**.

IL FATTO

Il lavoratore era stato sorpreso, durante l'orario di lavoro, **seduto alla propria postazione con gli occhi chiusi**, in evidente stato di assopimento.

La circostanza risultava:

- confermata dalle deposizioni testimoniali;
- documentata fotograficamente;
- **ammessa dallo stesso dipendente** in sede disciplinare, che aveva tuttavia precisato di aver chiuso gli occhi solo per pochi minuti a causa di un improvviso malessere fisico.

La società datrice di lavoro aveva qualificato la condotta come **grave mancanza disciplinare**, ritenendo che l'addormentamento integrasse un vero e proprio **abbandono del posto di lavoro**,

con riflessi negativi sulla sicurezza, sull'organizzazione aziendale e sull'immagine della società, anche in ragione del ruolo sindacale (RSU/RLS) rivestito dal dipendente.

LA QUESTIONE GIURIDICA

La questione centrale affrontata dalla Corte di Appello - dott.ssa Monica Sgarro Consigliere relatore - è la seguente: **l'addormentamento sul posto di lavoro può giustificare la sanzione espulsiva oppure rientra tra le condotte punibili solo con sanzioni conservative?**

Per rispondere, la Corte opera un'attenta lettura sistematica del **CCNL Plastica Industria**, distinguendo tra:

- **art. 54**: licenziamento per mancanze gravi, tra cui l'abbandono del posto di lavoro *solo se* con pregiudizio per l'incolumità delle persone o la sicurezza degli impianti;
- **art. 53**: sanzioni conservative (multa o sospensione) per ipotesi di:
- sospensione o interruzione del lavoro;
- abbandono del posto senza giustificato motivo;
- negligenza nell'esecuzione della prestazione.

Per la Corte di Appello di Lecce l'addormentamento, nelle circostanze accertate, **rientra nelle ipotesi dell'art. 53 CCNL** e non in quelle dell'art. 54, quindi **punibile solo con sanzione conservativa**, per cui il licenziamento è radicalmente illegittimo.

CONCLUSIONI

La sentenza afferma con chiarezza un principio ormai centrale nel diritto disciplinare del lavoro: **quando la contrattazione collettiva tipizza una determinata condotta come punibile esclusivamente con una sanzione conservativa, il licenziamento intimato per quel fatto è radicalmente illegittimo.**

Avv. Michelealfredo Chiariello

Iscritto all’Ordine degli Avvocati di Trani e presidente della Camera dei Giuslavoristi di Trani.

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

Patrocinante in Cassazione e Giurista Ambientale.

Opera in tutti i rami del diritto, sia in ambito giudiziale che stragiudiziale.

Collabora con le più importanti piattaforme giuridiche online, oltre ad essere autore di numerosi articoli ivi pubblicati.

Ideatore e responsabile dei siti www.avvmichelealfredochiariello.it e www.studiolegalechiariello.it, nonchè ideatore e fondatore del progetto giuridico “Il periscopio del diritto”, di cui è autore e responsabile.

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati