

NEWS

Licenziamento autista furgone aziendale: reintegro confermato

Data pubblicazione: 25/08/2026

Autore: Giuseppe Daloiso

Contenuto

Un autista licenziato per aver dato un passaggio alla moglie sul furgone aziendale ottiene la reintegrazione. La Corte d'Appello di Milano conferma: il licenziamento era sproporzionato.

Passaggio sul Furgone Aziendale: La Contesa Disciplinare

Un caso giudiziario recente ha riaperto il dibattito sull'uso dei mezzi aziendali e i limiti del potere disciplinare del datore di lavoro. Protagonista della vicenda è un autista che, al termine delle consegne, ha offerto un passaggio di circa quindici minuti a una persona a lui vicina – indicata come moglie dall'azienda e come amica dal lavoratore – a bordo del furgone aziendale. L'episodio, avvenuto lungo il normale tragitto di rientro e senza deviazioni o interruzioni delle attività lavorative, è stato notato da un responsabile, dando il via a una contestazione disciplinare che ha portato al licenziamento.

Il Licenziamento e la Sentenza di Primo Grado

L'azienda, una nota società di logistica, ha considerato quel passaggio non una semplice leggerezza, ma una violazione grave degli obblighi di diligenza e delle norme sull'utilizzo dei mezzi aziendali. Il furgone, classificato come autocarro e recante il marchio aziendale, avrebbe dovuto essere utilizzato esclusivamente per il trasporto di cose. La società ha richiamato l'articolo 82 del Codice della Strada e paventato rischi quali sanzioni amministrative, conseguenze assicurative e la possibile diffusione di comportamenti analoghi tra i dipendenti. Nonostante gli oltre undici anni di servizio impeccabile del lavoratore, senza precedenti disciplinari, l'azienda ha proceduto al licenziamento. Il Tribunale di

Milano, tuttavia, con sentenza n. 944/2026, ha dichiarato illegittimo il recesso, disponendo la reintegrazione attenuata del dipendente ai sensi dell'art. 18, comma 4, dello Statuto dei lavoratori.

La Conferma della Corte d'Appello e il Principio Giuridico Fondamentale

La Corte d'Appello di Milano, con la sentenza n. 766/2026, ha integralmente confermato la pronuncia di primo grado, respingendo l'appello dell'azienda. I giudici hanno riconosciuto la rilevanza disciplinare del fatto – l'uso del mezzo aziendale per finalità personale, in violazione dell'art. 2104 c.c. – ma hanno ritenuto il licenziamento una reazione sproporzionata. La Corte ha valorizzato numerosi elementi attenuanti: la breve durata del passaggio (circa quindici minuti), il fatto che le consegne fossero già terminate, l'assenza di deviazioni dal percorso, l'idoneità dell'abitacolo a ospitare passeggeri, l'assenza di pericoli concreti o danni per l'impresa, l'occasionalità dell'episodio e gli oltre undici anni di servizio senza macchia del lavoratore. Secondo la Corte, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) Trasporto e Logistica prevedeva per condotte simili, riconducibili a "negligenza" o "pregiudizio alla sicurezza dell'azienda", l'applicazione di una sanzione conservativa, come la sospensione dal servizio, non il licenziamento. Questo caso riafferma un principio giuridico fondamentale: se il CCNL stabilisce per una determinata mancanza una sanzione conservativa, il datore di lavoro non può unilateralmente trasformarla in una misura espulsiva, a meno che non emergano elementi di gravità eccezionale. In assenza di tali aggravanti, il licenziamento è illegittimo e comporta, come in questo caso, la reintegrazione attenuata nel posto di lavoro e un'indennità risarcitoria, oltre ai contributi previdenziali e assistenziali, ai sensi dell'art. 18, comma 4, dello Statuto dei Lavoratori.