



LAVORO E PREVIDENZA OGGI

Legittimo il licenziamento del *personal trainer* con limitazione lavorativa

di **Andrea Rossi***

1. Fatto storico

La cassazione, con [sentenza n. 28367 del 27 ottobre 2025](#), è tornata sulla questione della legittimità del licenziamento di un lavoratore che al di fuori del lavoro svolge attività incompatibili con lo stato di salute dichiarato al proprio datore di lavoro.

Nello specifico, la vicenda in esame tratta di un lavoratore che, nonostante durante l'orario di lavoro fosse stato esonerato per ragioni mediche dal manovrare carichi pesanti, svolgeva regolarmente attività di *personal trainer* sottoponendosi a sessioni di allenamento incompatibili con la prescrizione medica, nonché potenzialmente pregiudizievoli del suo completo recupero.

2. Analisi della pronuncia

Nella pronuncia analizzata la Corte afferma che: *“il ritenere la condotta tenuta dal lavoratore potenzialmente pericolosa per le sue condizioni di salute (...) costituisce, inevitabilmente, una questione di merito, il cui apprezzamento esorbita dai poteri di controllo di questa Corte”* ma rammenta il *“consolidato principio per il quale l'obbligo di fedeltà a carico del lavoratore subordinato ha un contenuto più ampio di quello risultante dall'art. 2105 c.c., dovendo integrarsi con gli artt. 1175 e 1375 c.c., che impongono correttezza e buona fede anche nei comportamenti extra-lavorativi, necessariamente tali da non danneggiare il datore di lavoro”*, andando dunque a fornire un'interpretazione estensiva degli obblighi di correttezza e buona fede, in maniera che questi non siano interpretati come un mero divieto di intraprendere azioni concorrenziali o di divulgare segreti produttivi, ma come un vero e proprio obbligo di astenersi dall'avviare azioni lesive nei confronti del datore di lavoro. Ne consegue che l'attività sportiva svolta durante la malattia, ove incompatibile con il pieno recupero fisico del lavoratore, deve essere ricondotta alla fattispecie dei comportamenti potenzialmente lesivi, in quanto suscettibile di determinare o prolungare l'assenza dal lavoro e, dunque, di incidere negativamente sull'organizzazione aziendale.

Infine, la Corte afferma che, in coerenza con il carattere di durata, tipico del rapporto lavorativo, non sia da considerarsi sufficiente l'adempimento della prestazione principale ma è richiesto anche quello di obblighi ulteriori, accessori e propedeutici al primo, con lo scopo di garantire un sicuro e puntuale adempimento anche futuro di quest'ultimo.

L'inosservanza di questi obblighi può creare danni economici, anche importanti, alla controparte e dunque ledere irrimediabilmente il rapporto fiduciario, integrando dunque giusta causa di licenziamento.

3. Precedenti giurisprudenziali

La sentenza analizzata indaga sull'ambito di applicazione dell'articolo 2105 c.c. andandolo ad inquadrare all'interno dell'intero codice, ampliando la definizione di obblighi di lealtà e buona fede. Già in precedenza la Cassazione aveva affermato che *“l'obbligo di fedeltà del lavoratore subordinato ha un contenuto più ampio di quello risultante dal testo dell'art. 2105 c.c. cit., il quale*

* Laureando in giurisprudenza.

dev'essere integrato con gli artt. 1175 e 1375 c.c., che impongono correttezze e buona fede nei comportamenti anche extralavorativi, in ogni caso e necessariamente tali da non danneggiare il datore” (Cass., Sez. Lav., 18 giugno 2009, n. 14176). Il pregiudizio per il datore di lavoro appare evidente nel caso in esame. Se la malattia del ricorrente non fosse stata effettiva, l'allenamento extra-lavorativo risulterebbe irrilevante per la decisione, ma l'assenza avrebbe comunque imposto al datore una riorganizzazione dell'attività produttiva e la parziale perdita della prestazione lavorativa. Se, al contrario, la patologia fosse stata reale, le sessioni di allenamento avrebbero, certamente compromesso o ritardato il pieno recupero del lavoratore, determinando effetti sostanzialmente analoghi.

Per tali ragioni, il fatto che il lavoratore non si sia completamente astenuto dall'attività lavorativa non esclude la configurabilità di un danno per l'azienda datrice. Il caso può dunque essere ricondotto, per analogia, all'interno di un orientamento giurisprudenziale ormai consolidato, secondo cui integra giusta causa di licenziamento l'assenza dal lavoro per malattia accompagnata dallo svolgimento di attività incompatibili con lo stato di salute dichiarato. Nel senso che *“il compimento di altre attività da parte del dipendente assente per malattia (...) può anche giustificare la sanzione del licenziamento, (...) 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, (...), sia tale da pregiudicare o ritardare, anche potenzialmente, la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore”* (Cass., Sez. Lav., ord. 28 aprile 2025, n. 11154)

Inoltre, la pronuncia analizzata afferma che la condotta potenzialmente lesiva per gli interessi datoriali può essere messa in atto anche fuori del luogo e orario di lavoro, andandosi a conformare con l'attuale giurisprudenza di legittimità che già in passato aveva deciso che *“il lavoratore è tenuto non solo a fornire la prestazione richiesta ma anche, quale obbligo accessorio, a non porre in essere, fuori dall'ambito lavorativo, comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro o compromettere il rapporto fiduciario con lo stesso; tali condotte, ove connotate da caratteri di gravità, possono anche determinare l'irrogazione della sanzione espulsiva”* (Cass., Sez. Lav., 11 dicembre 2024, n. 31866).

4. Conclusioni finali

Con la sentenza commentata la Corte di cassazione arricchisce un quadro giurisprudenziale oramai consolidato, ricordando come gli obblighi di correttezza e buona fede previsti dall'articolo 2105 c.c. sussistano anche fuori dall'orario di lavoro. La sentenza rammenta poi come nel rapporto lavorativo, anche in considerazione dello stretto rapporto fiduciario tra le parti, quest'ultime devono astenersi ad intraprendere condotte potenzialmente lesive le una contro le altre. Viene dunque confermato l'ordinamento della Suprema Corte nell'intendere valutabile ai fini disciplinari anche le condotte private dei lavoratori, certamente nei limiti in cui queste possano influire sulla prestazione lavorativa e dunque sul rapporto fiduciario.