



ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE CHE SI ADDORMENTA SUL POSTO DI LAVORO. CDA LECCE N. 42/2026

A CURA DELL'AVV. MICHELE ALFREDO CHIARIELLO

INDICE

- 1 INTRODUZIONE**
- 2 IL FATTO**
- 3 LA QUESTIONE GIURIDICA**
- 4 CONCLUSIONI**

1 INTRODUZIONE

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.**–

2 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.-

3 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.-

4 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.-