



## **SI, STUPENDO, MI VIENE IL VOMITO: VA AL CONCERTO DI VASCO, IN MALATTIA, E VIENE LICENZIATO**

**A CURA DELL'[AVV. MICHELEALFREDO CHIARIELLO](#)**

### **INDICE**

#### **1 IL FATTO**

#### **2 LA SENTENZA**

#### **1 IL FATTO**

Un **lavoratore accusa un malore improvviso**, riferisce di **vomito e dissenteria**, avvisa il responsabile con un messaggio WhatsApp, poi ribadisce tutto via email e, nei giorni successivi, trasmette anche i certificati medici.-  
Insomma, almeno in apparenza, la classica storia di una **malattia sopravvenuta durante il turno di lavoro**.-

In apparenza, perché il lavoratore, durante la malattia, era stato visto zaino in spalla, autobus da Bisceglie a Bari, stadio San Nicola e **concerto di Vasco Rossi**. E da qui, oltre il titolo dell'articolo, ha origine tutto: contestazione disciplinare, procedimento interno e poi licenziamento.-

#### **2 LA SENTENZA**

Il Tribunale di Trani, nella persona del Giudice Dott. Eugenio Carmine Labella, ha ritenuto, con la sentenza n. 445/2026, **legittimo il licenziamento** e ha rigettato integralmente il ricorso, anche con severa condanna alle spese per il lavoratore.-

Le motivazioni processuali:

- **Primo punto:** non era necessario neppure che il codice disciplinare fosse affisso. Secondo il Tribunale, quando il lavoratore tiene una condotta che viola in modo evidente i **doveri fondamentali di correttezza e fedeltà**, non c'è bisogno di leggerla su una bacheca per capirne la gravità. **Fingersi malato per non lavorare e andare invece a un concerto** rientra, per il giudice, in quelle condotte che qualunque lavoratore sa essere illecite (c.d. *minimo etico*<sup>1</sup>);
- **Secondo punto:** la contestazione disciplinare era sufficientemente specifica. Anche se non conteneva ogni dettaglio possibile, indicava con chiarezza il nucleo dell'addebito;
- **Terzo punto, decisivo:** il fatto contestato è stato provato. E non da semplici sospetti o da mere voci, ma **dalle ammissioni rese in giudizio dallo stesso lavoratore**. Da lì la conclusione del Tribunale è netta: **chi usa una falsa malattia come copertura per assentarsi dal lavoro tiene una condotta fraudolenta**, che rompe il vincolo fiduciario con il datore. E quando il rapporto fiduciario si spezza in questo modo, **il licenziamento per giusta causa è motivato.-**

---

<sup>1</sup> Il "minimo etico" è l'insieme dei doveri fondamentali di correttezza e lealtà che ogni lavoratore deve osservare, anche se non dettagliati nel codice disciplinare. Quando la condotta contestata viola in modo evidente tali doveri, perché intrinsecamente grave e riconoscibile come illecita, la giurisprudenza ritiene non necessaria la preventiva affissione del codice disciplinare, restando però indispensabile il rispetto della procedura di contestazione