



DÀ UN PASSAGGIO ALLA MOGLIE SUL FURGONE AZIENDALE: LICENZIATO, MA VIENE REINTEGRATO

A CURA DELL'[AVV. MICHELE ALFREDO CHIARIELLO](#)

INDICE

- 1 LA QUESTIONE**
- 2 IL LICENZIAMENTO**
- 3 LA DECISIONE DELLA CORTE DI APPELLO DI MILANO**
- 4 IL PRINCIPIO DA RICORDARE**

1 LA QUESTIONE

Le consegne erano terminate. L'autista doveva soltanto **riportare il furgone aziendale nel parcheggio dell'impresa.**–

Durante il percorso incontrava una persona a lui vicina e decideva di darle un passaggio.–

La passeggera – *indicata nella contestazione aziendale come moglie e dal lavoratore come amica o conoscente (sic!)* – rimaneva sul mezzo per **circa quindici minuti.**–

Nessuna deviazione. Nessuna consegna interrotta. Nessun incidente.–

Tuttavia, il caso aveva voluto che un responsabile vedesse il furgone, facilmente riconoscibile, con la donna a bordo. Il lavoratore non negava l'accaduto e spiegava di averla fatta salire **dopo il termine delle consegne e lungo il normale tragitto di rientro.**–

2 IL LICENZIAMENTO

Per l'azienda, quel passaggio non era una semplice leggerezza, ma **un comportamento tanto grave da giustificare il licenziamento.**–

Il furgone era classificato come autocarro destinato al trasporto di cose e recava il marchio DHL, facilmente riconoscibile. Il comportamento avrebbe quindi violato **gli obblighi di diligenza**, le regole sull'utilizzo dei mezzi aziendali e **l'art. 82 del Codice della strada.**–

La società richiama anche alcuni rischi potenziali:

- **sanzioni amministrative e sospensione della carta di circolazione;**
- **conseguenze assicurative;**
- **possibile diffusione di comportamenti analoghi** tra gli altri dipendenti.

Il lavoratore, assunto nel marzo 2014 e **mai raggiunto in oltre undici anni da contestazioni o sanzioni disciplinari**, impugnava il recesso.–

Il Tribunale di Milano, con sentenza n. 944/2026, dichiarava **illegittimo il licenziamento** e disponeva la **reintegrazione attenuata prevista dall'art. 18, comma 4, dello Statuto dei lavoratori.**–

3 LA DECISIONE DELLA CORTE D'APPELLO DI MILANO

La Corte d'Appello di Milano, con la **sentenza n. 766/2026¹**, ha respinto il gravame e confermato integralmente la pronuncia di primo grado.–

Per la Corte, **il fatto è avvenuto ed è disciplinarmente rilevante.**–

Il lavoratore ha utilizzato il mezzo aziendale per una finalità personale, violando **l'obbligo di diligenza previsto dall'art. 2104 c.c..**–

Ma la violazione non era così grave da giustificare la perdita del posto di lavoro.–

La Corte ha valorizzato:

- la **durata del passaggio**, limitata a circa quindici minuti;
- il fatto che **le consegne fossero terminate;**
- **l'assenza di deviazioni;**
- l'idoneità dell'abitacolo a ospitare passeggeri;

¹ Corte d'Appello di Milano, Sezione Lavoro, sentenza n. 766/2026, R.G. n. 366/2026, decisa il 29 giugno 2026 e pubblicata il 17 agosto 2026, Pres. Giovanni Casella, Est. Silvia Marina Ravazzoni.–

- l'**assenza di pericoli concreti** per le persone;
- la mancata applicazione di sanzioni amministrative;
- l'**assenza di danni** per l'impresa;
- il mancato pregiudizio nei rapporti con DHL;
- l'**occasionalità dell'episodio**;
- gli **oltre undici anni di servizio senza precedenti disciplinari**.

Il furgone era destinato al trasporto di cose, **ma il licenziamento restava una reazione eccessiva**.-

Secondo quanto stabilito dal CCNL², la società avrebbe potuto applicare, al più, **una sanzione conservativa, in particolare la sospensione. Non poteva licenziare**.-

Da qui l'applicazione dell'art. 18, comma 4, della legge n. 300/1970: **reintegrazione nel posto di lavoro e indennità risarcitoria entro il limite di dodici mensilità**, oltre ai contributi previdenziali e assistenziali.-

IL PRINCIPIO DA RICORDARE

La conclusione **va oltre il singolo passaggio sul furgone**.-

Quando il contratto collettivo prevede, per la condotta contestata o per una fattispecie nella quale essa possa essere concretamente ricondotta, una **sanzione conservativa**, il datore di lavoro **non può sostituirla con quella espulsiva**.-

Le sanzioni conservative previste dall'art. 32 del CCNL Trasporto e Logistica sono:

- il **rimprovero verbale**;
- il **rimprovero scritto**;
- la **multa, non superiore a tre ore di retribuzione**;
- la **sospensione dal servizio e dalla retribuzione, da uno a dieci giorni**.

Non è necessario che il contratto collettivo descriva esattamente, parola per parola, la condotta verificatasi. Il giudice può ricondurre il fatto anche a una **clausola generale**

² L'art. 32 del CCNL Trasporto e Logistica punisce con una sanzione conservativa il lavoratore che «**esegua il lavoro con provata negligenza**» oppure «**commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda**». Secondo la Corte, il passaggio dato alla persona estranea poteva essere ricondotto proprio a queste previsioni.-

o elastica, purché vi sia una reale omogeneità tra il comportamento contestato e quello punito dal CCNL con una misura conservativa.-

Nel caso esaminato, la Corte ha richiamato le ipotesi del lavoratore che **«esegua il lavoro con provata negligenza»** o che **«commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda»**.-

Il passaggio dato alla persona estranea poteva dunque essere sanzionato, al più, **con la sospensione. Non con il licenziamento**.-

La regola è chiara: **se il CCNL stabilisce che una determinata mancanza – o una condotta concretamente riconducibile alla stessa clausola – merita una sanzione conservativa, il datore di lavoro non può trasformarla unilateralmente in una causa di espulsione** (a meno che non emergano **ulteriori elementi capaci di attribuire al fatto una gravità diversa e maggiore**. In loro assenza, il licenziamento è illegittimo e, nel regime applicabile al rapporto esaminato, ne conseguono **la reintegrazione attenuata e gli obblighi risarcitori previsti dall'art. 18, comma 4, dello Statuto dei lavoratori**).-