



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte d'Appello di Brescia, Sezione Lavoro, composta dai
Sigg.:

- Dott. Antonella NUOVO Presidente
- Dott. Antonio MATANO Consigliere
- Dott. Giuseppina MARITATO Consigliere Giud. Aus. Rel.

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile promossa in grado d'appello con ricorso depositato
in Cancelleria il giorno 22/09/2017 iscritta al n. 456/2017 R.G.
Sezione Lavoro e **posta in discussione all'udienza collegiale del**
30/11/2017

d a

_____ in persona del legale Rappresentante p.t., rappresentata e
difesa dall'Avv.to _____

_____ quest'ultimo
domiciliatario giusta delega agli atti.

RICORRENTE RECLAMANTE

c o n t r o

_____ rappresentato e difeso dall'Avv.to
Arturo STRULLATO di Mantova e _____

_____ giusta delega agli atti.

RESISTENTE RECLAMATO



In punto: reclamo a sentenza n. 145/2017 del 04/08/2017 del Tribunale di Mantova.

Conclusioni:

Del ricorrente reclamante:

Come da ricorso

Del resistente reclamato:

Come da memoria

ESPOSIZIONE DEI FATTI E SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza numero 145/2017 del 4 agosto 2017, il Tribunale di Mantova, in funzione di giudice del lavoro, accolse l'opposizione proposta dal signor [REDACTED] avverso l'ordinanza emessa in data 8/5/2017, sempre dal Tribunale di Mantova, nella fase sommaria del procedimento instaurato ai sensi della legge Fornero.

Conseguentemente, il Tribunale predetto dichiarò la illegittimità del licenziamento intimato dalla società [REDACTED] al signor [REDACTED] in data 7/12/2016, ordinò l'immediata reintegrazione del signor [REDACTED] nel precedente posto di lavoro e condannò la società datrice di lavoro al pagamento, in favore del signor [REDACTED] medesimo, di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra, dedotto quanto eventualmente percepito dal lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative nel medesimo periodo, con interessi e rivalutazione.

Il Giudice di primo grado condannò la parte resistente, infine, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali in favore del



signor [REDACTED] per il periodo di estromissione e dichiarò interamente compensate fra le parti le spese di causa.

I fatti che hanno dato origine al giudizio conclusosi con la sentenza sopracitata, sono i seguenti.

1) Il signor [REDACTED] era stato assunto dalla [REDACTED] [REDACTED] (di seguito anche soltanto [REDACTED] il 24 febbraio del 2003.

2) In data 18/11/2016 il medico competente aveva comunicato alla società datrice di lavoro, che il signor [REDACTED] era risultato positivo all'accertamento sull'utilizzo di sostanze psicotrope stupefacenti e, pertanto, l'aveva dichiarato "*non idoneo temporaneamente all'utilizzo del carrello elevatore e altri mezzi di sollevamento con uomo a bordo e lavori in quota*".

Acquisita tale informazione, la società [REDACTED] in data 7/12/2016 aveva intimato al sig. [REDACTED] il licenziamento per giusta causa, previa contestazione degli addebiti.

3) Nella fase sommaria, il Giudice di primo grado con ordinanza emessa in data 8/5/2017 aveva rigettato il ricorso del sig. [REDACTED] rilevando che il fatto addebitatogli era di gravità sufficiente a recidere il vincolo fiduciario considerato in relazione alla concreta attività svolta dal signor [REDACTED] stesso.

Quest'ultimo, infatti, svolgeva mansioni pericolose per la sua incolumità e per quella degli altri e operava su impianti aziendali di notevole valore.

Era fatto notorio, secondo il Giudice di primo grado, che tra i



possibili effetti negativi della marijuana andavano annoverati la tachicardia, il disorientamento e la mancanza di coordinazione fisica spesso seguiti da depressione o sonnolenza, di talchè la decisione assunta dalla parte datoriale doveva ritenersi pienamente legittima.

4) Proposta opposizione da parte del signor ██████████ il Giudice di primo grado ritenne di modificare l'ordinanza assunta nella fase sommaria, ammettendo di essere incorso in un errore dovuto a una "frettolosa lettura" dell'accordo Stato regioni del 30/10/2007 recepito con provvedimento del Consiglio dei Ministri del 18/9/2008.

Il Giudice di primo grado ritenne, infatti, che al caso di specie, dovesse essere applicata la norma di cui all'art. 4) dell'intesa predetta e non quella di cui all'art. 5).

Orbene, detta norma dispone che quando il lavoratore risulti positivo ai test, tale positività comporta un giudizio di inidoneità temporanea alle mansioni. Il lavoratore, pertanto, deve essere inviato dal medico competente al Sert dell'Asl nel cui territorio ha sede l'attività produttiva o in cui risiede il lavoratore o presso altre strutture sanitarie competenti.

Qualora gli ulteriori accertamenti effettuati dal Sert o da altra autorità evidenzino uno stato di tossicodipendenza, il lavoratore interessato dovrà sottoporsi a un percorso di recupero che renda possibile un successivo inserimento nell'attività a rischio.

Poiché tutto l'impianto normativo dell'Intesa sopra citata escludeva che il dipendente risultato positivo ai test potesse essere licenziato in tronco, il licenziamento intimato dalla società datrice di lavoro



doveva ritenersi illegittimo.

Avverso tale sentenza ha proposto appello la società [REDACTED]

Si è costituito in giudizio il signor [REDACTED] che ha chiesto il rigetto del gravante e ha proposto reclamo incidentale censurando sia la pronuncia in ordine alle spese, sia la quantificazione della retribuzione globale di fatto (erroneamente, a suo dire, calcolata dal Giudice di primo grado).

All'esito dell'udienza di discussione questa Corte rileva quanto di seguito esposto.

MOTIVI DELLA DECISIONE

A)La contestazione di addebito comunicata dalla soc. [REDACTED] in data 25/11/2016 al dipendente signor [REDACTED] era formulata testualmente come segue *“In data 18/11/2016 il medico competente ci ha comunicato che Lei è risultato positivo all'accertamento sull'utilizzo di sostanze psicotrope e stupefacenti e pertanto “Non idoneo temporaneamente all'utilizzo del carrello elevatore e altri mezzi di sollevamento con uomo a bordo e a lavori in quota”. La invitiamo, ai sensi dell'articolo 7 legge 300/70, entro cinque giorni dalla data di ricezione della presente, a presentare ogni Sua eventuale controdeduzione in merito che, se non accolta, dopo le necessarie valutazioni da parte nostra potrà comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari. Attesa la prescrizione del medico competente non avendo altre posizioni utili per il Suo impiego in mansioni compatibili, il Suo rapporto di lavoro viene sospeso cautelativamente”* (cfr. doc. n. 7 [REDACTED])



B)In risposta alla contestazione di addebito sopra riportata, il signor [REDACTED] aveva specificato che l'uso occasionale delle sostanze rilevate dal test non era mai avvenuto durante l'orario di lavoro o negli spazi aziendali. Il signor [REDACTED] ammettendo di aver sbagliato e dichiarandosi pentito, chiedeva la possibilità di evitare la sospensione dall'attività lavorativa mediante l'assegnazione provvisoria ad altre mansioni o ad altre attività di reparto compatibili con le limitazioni prescritte dal medico competente (doc. n. 8 [REDACTED])

C)La lettera con cui era stato intimato il *“licenziamento disciplinare”* reca testualmente le seguenti motivazioni: *“In data 18/11/2016 il Medico Competente ci ha comunicato che Lei è risultato positivo all'accertamento sull'utilizzo di sostanze psicotrope e stupefacenti e pertanto “Non idoneo temporaneamente all'utilizzo del carrello elevatore e altri mezzi di sollevamento con uomo a bordo e a lavori in quota”. Atteso che le Sue giustificazioni rese con lettera del 5/12/2016 non vengono ritenute sufficienti a giustificare il Suo comportamento; atteso che, per le mansioni da Lei svolte, l'accertata assunzione di sostanze stupefacenti comporta pericolo per la sua incolumità e quella dei Suoi colleghi di lavoro; atteso che non è possibile adibirla ad altre mansioni, anche inferiori, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, essendo le posizioni tutte occupate; ed atteso che i fatti contestati ed il suo comportamento hanno determinato la violazione dei suoi obblighi di fedeltà, diligenza, correttezza e buona fede, con conseguente lesione del vincolo*



fiduciario che sovrintende il rapporto di lavoro subordinato, abbiamo deciso di procedere a licenziamento per giusta causa, ex art. 2119 c.c. Pertanto il rapporto di lavoro si intende cessato alla data odierna pur esplicando la propria efficacia dal giorno della contestazione disciplinare, ossia dall'1/12/2016 così come previsto dal comma 41 dell'articolo 1, L. 92/2012" (doc. n. 9 [REDACTED])

D)A fondamento del recesso, quindi, il datore di lavoro ha addotto la seguente motivazione: l'assunzione di sostanze stupefacenti poteva rappresentare una situazione di pericolo per l'incolumità stessa del dipendente e dei suoi colleghi di lavoro attesa la particolarità delle mansioni svolte dal dipendente stesso.

E)Orbene, contrariamente a quanto affermato dalla società reclamante la norma di cui all'art. 4 dell'Accordo Stato - Regioni del 30 ottobre 2007 riguardante i c.d. accertamenti preventivi di screening, si applica anche nel corso del rapporto di lavoro.

Le norme di cui all'Accordo predetto e quelle di cui al successivo provvedimento del Consiglio dei Ministri del 18/9/2008, poi, escludono che il datore di lavoro possa procedere al licenziamento immediato del dipendente risultato positivo ai test di primo livello.

La procedura delineata dalle fonti normative sopra indicate, è diretta a salvaguardare il regolare svolgimento di mansioni funzionali all'esecuzione di lavori ritenuti pericolosi (ndr: impiego di gas tossici, fabbricazione e uso di fuochi d'artificio, etc...), la salute e l'incolumità del dipendente e dei terzi, mantenendo il posto di lavoro del soggetto rinvenuto positivo ai test di primo livello.



F) Conferma la fondatezza di tale assunto il fatto che la norma di cui all'art. 125 comma III del dpr 309/1990 prevede, in caso di accertamento di **“stato di tossicodipendenza”** (condizione ben più grave di quella in cui versa chi saltuariamente fa uso di sostanze stupefacenti e in relazione alla quale si può ragionevolmente presumere il venir meno dell'idoneità allo svolgimento di mansioni pericolose per la propria e per la salute di terzi) che il datore di lavoro, rimuova (e non receda dal rapporto) il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi. Quanto alle conseguenze sul rapporto di lavoro, in relazione a uno stato di tossicodipendenza accertato, l'art. 9 della Conferenza Unificata prevede che il lavoratore sia adibito a mansioni diverse da quelle a rischio, fermo il diritto alla conservazione del posto ove il lavoratore si sottoponga a cure riabilitative, per un periodo non superiore ai tre anni ai sensi dell'art. 124 del dpr 309/1990 cit..

Il caso di specie, pertanto, riguardante l'assunzione volontaria di droghe in assenza di tossicodipendenza, non avrebbe potuto comportare l'adozione del provvedimento espulsivo non costituendo fatto disciplinarmente rilevante la mera positività al test di primo livello.

Il giudizio di inidoneità alla mansione, infine, è stato adottato dal medico competente con finalità eminentemente cautelari tanto è vero che tale giudizio non è assoluto, ma temporaneo. Non è stata dimostrata o allegata, peraltro, l'assoluta inidoneità del dipendente



allo svolgimento delle mansioni, in epoca anteriore al recesso datoriale.

Il reclamo, pertanto, deve essere rigettato e la sentenza di primo grado deve essere confermata anche sotto il profilo della tutela accordata dovendosi applicare il disposto di cui all'art. 18 IV comma legge 300/1970 non avendo il fatto addebitato al dipendente, rilevanza disciplinare.

[REDACTED]

La particolarità delle questioni trattate, impone la compensazione delle spese.

Essendo stati rigettate le impugnazioni proposte, la Corte dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento da parte della reclamante e del resistente – reclamante in via incidentale dell'importo previsto dall'art. 1, co. 17, legge 228/12.

La Corte d'Appello di Brescia, definitivamente pronunciando

PQM

Respinge il reclamo principale avverso la sentenza n. 145/2017 del



Tribunale di Mantova – sezione Lavoro;

[REDACTED]

Compensa le spese del grado.

Brescia lì 30/11/2017

IL CONS. AUS. REL.

Dott. Giuseppina Maritato

IL PRESIDENTE

Dott. Antonella Nuovo

