

Prevale il diritto del datore di lavoro di recedere o il diritto al posto di lavoro del dipendente tossicodipendente, ove le mansioni assegnate comportino rischi per la sicurezza altrui?

di C. A. Galli - 17 aprile 2026

La sentenza della Corte di Cassazione, 4 febbraio 2026, n.2375, qui segnalata, ripropone una questione centrale già affrontata dalla giurisprudenza, relativa al conflitto tra opposte priorità: la tutela del dipendente in cura per tossicodipendenza e la sussistenza di motivi di licenziamento per mancanze.

È bene precisare che i principi ivi espressi dalla Suprema Corte restano strettamente legati alle specificità del caso concreto e ai fattori peculiari che hanno caratterizzato la procedura disciplinare e il relativo processo.

Nel caso concreto oggetto di decisione, le mansioni consistevano nell'incarico di autista di mezzo per il pubblico. In occasione del rinnovo della patente di autista, al dipendente era stato comunicato che sarebbe stato sottoposto a un test di screening per la verifica dell'assunzione di sostanze stupefacenti/psicotrope, e a tale test il dipendente era risultato positivo. Gli era quindi stato prospettato un percorso di disintossicazione, al quale il dipendente si era dimostrato disponibile.

La contestazione disciplinare, nel caso specifico, concerneva sia lo stato di tossicodipendenza sia la circostanza accertata per cui il dipendente risultava in cura presso i Servizi per le Tossicodipendenze (SERT) da undici (11) anni, senza aver informato il datore di lavoro, ovvero il medico competente, venendo in rilievo rischi per la sicurezza, del dipendente stesso, dell'esercizio di trasporto e dei passeggeri.

In sede di audizione in seno alla procedura disciplinare, il dipendente dichiarava di essersi recato presso il SERT per ricevere il metadone, ma di non averlo assunto spesso perché non ne aveva bisogno e di aver invece proseguito con costanza un percorso di ausilio psicologico.

Nel periodo tra l'accertamento dell'avvenuta assunzione di sostanze e la contestazione disciplinare, e poi in sede di audizione, il dipendente aveva confermato di voler intraprendere un percorso di disintossicazione.

Gli argomenti a favore del dipendente ricorrente in giudizio per impugnare il licenziamento comminatogli per giusta causa e rivendicare l'inibizione del potere di licenziare, a fronte della disponibilità ad affrontare un percorso riabilitativo, si fondavano sulla normativa speciale, in particolare agli artt. 124 e 125 del DPR n. 309/1990 e sul precedente costituito dall'ordinanza della Corte di Cassazione 8 agosto 2022 n. 24453 (si veda al riguardo D. Bellini, "[La richiesta di aspettativa del lavoratore risultato positivo all'esame tossicologico che vuole iniziare un programma terapeutico sospende il potere di recesso del datore di lavoro](http://www.rivistalabor.it)", in www.rivistalabor.it, 13 ottobre 2022).

Anche nel caso oggetto del precedente giurisprudenziale del 2022 succitato, il dipendente, dopo essere risultato positivo al test tossicologico e prima della contestazione disciplinare, aveva chiesto di sottoporsi a programma terapeutico (poi frequentato e concluso con esito positivo).

Il precedente citato, Corte di Cassazione 8 agosto 2022, n. 24453 aveva evidenziato l'importanza di un bilanciamento degli interessi tra datore di lavoro e dipendente e che l'irrogazione di una sanzione disciplinare espulsiva in pendenza di procedura di riabilitazione sarebbe risultata sostanzialmente abrogativa delle previsioni speciali a tutela dei lavoratori con tossicodipendenze, in senso contrario al bilanciamento degli interessi voluto dal legislatore in materia.

Nella motivazione della sentenza qui segnalata, la Corte di Cassazione ha nuovamente richiamato l'attenzione sul medesimo bilanciamento di interessi, evidenziando, quale *ratio* delle norme speciali, un diritto alla conservazione del posto per i lavoratori con problemi di dipendenza da sostanze stupefacenti, a determinate condizioni: sottoporsi a un programma terapeutico-riabilitativo (da portare positivamente a termine), utilizzando gli strumenti previsti dal legislatore, quale l'aspettativa non retribuita.

L'art. 124 D.P.R. 309/1990 riconosce al lavoratore tossicodipendente che intenda accedere a un programma terapeutico e riabilitativo il diritto alla conservazione del posto di lavoro per il periodo necessario al trattamento, entro determinati limiti temporali. L'art. 125 impone al datore di lavoro la responsabilità di provvedere all'allontanamento dalla specifica mansione in caso di accertata tossicodipendenza; la normativa speciale, invece, non prevede la risoluzione del rapporto di lavoro.

Con riferimento alle risultanze probatorie del singolo giudizio, la Corte ha ritenuto accertato che la pericolosità del comportamento pregresso del lavoratore fosse considerabile come superata, per il futuro, dalla richiesta di disintossicazione; d'altro lato, non risultava nel caso specifico allegato né dimostrato agli atti del processo, dalla società, il pericolo per la salute e la sicurezza di persone e mezzi, con assunzione da parte del conducente di un rischio deliberato; il che escludeva, nella fattispecie, la violazione del cosiddetto "*minimo etico*".

La Suprema Corte, nel 2022 e ora ulteriormente con la pronuncia qui segnalata, evidenzia la *ratio* della normativa speciale, volta a bilanciare le esigenze di sicurezza con la tutela del dipendente che scelga di curarsi, evitando effetti punitivi della condizione di dipendenza, favorendo il recupero del lavoratore.

Ciò non implica, tuttavia, che la normativa speciale inibisca *tout court* la valutazione, caso per caso, della gravità dei fatti e della giusta causa di licenziamento ex art. 2119 cod. civ.

Del resto, la pronuncia non ha avuto modo di soffermarsi sulle distinzioni e diversificazioni di disciplina e tutela tra i casi di conclamata dipendenza e, viceversa, di assunzione sporadica di sostanze stupefacenti.

Carlo Andrea Galli, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Cass., 4 febbraio 2026, n. 2375](#)