

ALCOLISMO E LICENZIAMENTO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Oggetto: parere.

Ho esaminato il caso da Voi esposto.

I fatti da addebitare al Vostro dipendente vanno esaminati tenendo conto della particolare condizione dello stesso.

Ho infatti reperito autorevole giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione la quale ha ritenuto l'insussistenza nel caso di alcolismo cronico di una giusta causa di licenziamento, propendendo invece per una fattispecie di inidoneità lavorativa analoga a quella per ragioni di salute.

La pronuncia va esaminata nei suoi aspetti essenziali.

La massima di tale sentenza enuncia il seguente principio:

“Nel rapporto di lavoro subordinato, l'assenza dal servizio e l'inosservanza dell'obbligo di comunicazione della medesima non possono costituire giustificato motivo soggettivo di licenziamento quando sono dovute, non già a stati episodici di ubriachezza, bensì a un danno cerebrale, costituente l'esito della prolungata assunzione dell'alcol e dei suoi effetti tossici, poiché in tal caso si verificano le condizioni impeditive dell'adempimento tipiche della malattia. (Nella specie, la consulenza tecnica svolta nel giudizio di merito aveva accertato che nel lavoratore si era determinato uno stato di alterazione psichica e di rallentamento dei processi cognitivi, prodromici dell'insorgenza della cosiddetta demenza alcolica)” (Corte di Cassazione, Sezione lavoro, 13 febbraio 1997, n. 1314).

Dalla motivazione possiamo poi ricavare in modo chiaro il ragionamento seguito dalla Corte di Cassazione nei seguenti termini che vengono di seguito trascritti:

“Il Tribunale, infatti, richiamandosi agli esiti della consulenza di ufficio, ha accertato (con congrua motivazione per la quale, trattandosi di accertamento in fatto, la censura potrebbe anche considerarsi inammissibile, in questa sede di legittimità) che la condotta del resistente, assunta a motivo del licenziamento, non era dovuta a situazioni episodiche, quali gli stati di ubriachezza, bensì ad un danno cerebrale che era l'esito della prolungata assunzione degli effetti tossici dell'alcol: ovvero che nel resistente si era determinato uno stato di alterazione psichica e di rallentamento dei processi cognitivi, prodromici dell'insorgenza della c.d. demenza alcolica, dai quali derivavano le condizioni impeditive dell'adempimento tipiche della malattia: che, una volta accertata, preclude il recesso del datore di lavoro, quali che siano i fattori che la hanno causata. Il Tribunale, quindi, ha conseguentemente e correttamente escluso al imputabilità dell'inadempimento appunto perché derivato, (ancor prima che da mancanza di dolo o di colpa, come ritenuto dal primo giudice) da uno stato di incapacità, che può determinarsi nella progressiva evoluzione dell'abuso di sostanze alcoliche” (Corte di Cassazione, Sezione lavoro, 13 febbraio 1997, n. 1314).

Come si può rilevare, un punto fondamentale della questione che ci prepariamo ad affrontare consiste nell'accertamento medico legale dello stato di inabilità totale al lavoro.

Con il secondo mezzo la società deduce, inoltre, violazione dell'art. 2219 c.c., considerando che l'abuso di sostanze alcoliche, o dipendenza da alcool del lavoratore, è ragione autonoma (rispetto agli eventuali esiti patologici nella specie accertati) e sufficiente ad incidere irreversibilmente sul rapporto fiduciario, cioè sulla fiducia nell'esatto adempimento delle future prestazioni.

Il motivo proposto dovrebbe essere comunque rigettato, considerando che, come in altri casi di uso o abuso di sostanze tossiche, anche l'alcolismo è dipendenza che, attraverso adeguate terapie, è

suscettibile di miglioramento sino al pieno controllo, come notoriamente acquisito dalla scienza ed esperienza medica.

Ciò significa che, per un verso, al di là di pregiudizi socialmente diffusi, la dipendenza da alcool non è di per sé motivo sufficiente al venir meno della fiducia del datore di lavoro; per l'altro che la condotta del lavoratore "dipendente" dovrà essere valutata di volta in volta, nella concretezza dello svolgimento del rapporto, così come per ogni altro lavoratore, alla stregua degli ordinari criteri stabiliti dalla legge e dal contratto collettivo, al fine della eventuale contestazione di un inadempimento alle obbligazioni contrattuali (**Corte di Cassazione, Sezione lavoro, 13 febbraio 1997, n. 1314**).

Sostanzialmente la Corte di Cassazione ritiene in qualche modo involontaria la condotta del dipendente in stato di cronica intossicazione da alcool (non, naturalmente, di semplice ubriachezza).

Già in precedenza la Corte di Cassazione aveva ritenuto l'etilismo cronico come ipotesi valutabile alla stregua di qualunque infermità ai fini pensionistici. Vi si legge infatti:

"L'etilismo cronico costituisce infermità valutabile nel giudizio circa il grado di riduzione della capacità di lavoro ai fini pensionistici, indipendentemente dal carattere volontario della sua origine" (**Corte di Cassazione, Sezione lavoro, 15 febbraio 1990, n. 1126**).

Anche in periodi precedenti, la Giurisprudenza della Suprema Corte aveva attribuito l'etilismo come causa di assoluta inidoneità al lavoro, così stabilendo:

"In tema di pensione d'invalidità, il "difetto mentale" considerato dall'art. 10 del R.D.L. 14 aprile 1939 n. 636 consiste in qualsiasi causa che turba il potere cognitivo, raziocinante e percettivo dell'uomo con frequenza tale da rendere oggettivamente impossibile una prestazione di lavoro in modo continuativo. Ne consegue la necessità di valutare, al fine anzidetto, anche uno stato di etilismo, ancorché gli organi interni soggetti all'azione dello alcool non siano ancora irrimediabilmente compromessi" (**Corte di Cassazione, Sezione lavoro, 11 giugno 1986, n. 3882**).

Sulla base di questi precedenti giurisprudenziali peraltro recenti ed autorevoli, l'aspetto fondamentale della presente questione appare quello di accertare se l'episodio da Voi lamentato si inserisca o meno in una situazione di cronica intossicazione da alcool o comunque sia ancora il frutto di una volontà della dipendente (nessuna considerazione merita invece in base alla giurisprudenza da me esaminata il fatto che alla base di una cronica intossicazione da alcool vi sia pur sempre una condotta del dipendente).

Nel primo caso il licenziamento dovrebbe venir intimato per giustificato motivo oggettivo e quindi per impossibilità della prestazione non imputabile al dipendente.

Nel secondo caso invece gli episodi verificatisi andrebbero contestati dettagliatamente e dovrebbero dar luogo ad un licenziamento per giusta causa data da una condotta incompatibile in maniera definitiva con i doveri connessi alla prestazione.

Il licenziamento che dovrebbe essere così irrogato verrebbe ad assumere i connotati del licenziamento disciplinare.

Noto che il contratto collettivo di comparto stabilisce dei termini molto stretti nell'ambito della procedura.

La contestazione va infatti effettuata entro un termine breve dalla comunicazione del fatto all'organo preposto alla disciplina (deve essere un organo terzo diverso dal responsabile dell'ufficio, data la gravità della sanzione) il termine per irrogare la sanzione del licenziamento è poi di 120 giorni.

Normalmente noi dovremo individuare tra le due fattispecie di licenziamento quella che meglio si conforma al caso in esame e quindi adottarla.

La particolarità della situazione delineata ci porta invece ad adottare una linea diversa. in quanto non possiamo visti i termini de rispettare, avviare un recesso per inidoneità (giustificato motivo), riservandoci poi all'esito di contestare un'eventuale giusta causa.

Suggerisco pertanto l'avvio di contestazione disciplinare al fine di pervenire al licenziamento per giusta causa.

Nel contempo riterrei opportuno attendere il termine di 120 giorni per l'irrogazione del licenziamento disciplinare, attivando nel frattempo la commissione medica per verificare l'inidoneità assoluta al lavoro della dipendente in questione.

All'esito di questa procedura decideremo se attivare il licenziamento per giusta causa o quello per giustificato motivo.

Un altro aspetto della presente questione merita rilievo. In base all'articolo XXXX del CCNL di comparto, i dipendenti di cui sia accertato lo stato di alcolismo cronico possono evitare la risoluzione del rapporto, impegnandosi a sottostare ad un progetto di recupero terapeutico predisposto dalle competenti strutture. Per quanto è dato di capire una volta effettuato l'accertamento innanzi alla commissione dell'alcolismo cronico è possibile per il dipendente scegliere questa strada ed il datore di lavoro sarà tenuto a concedere aspettativa o permessi a seconda dell'intervento terapeutico consigliato dall'Autorità medica. Non mi risulta che il Vostro dipendente abbia mai fruito di simile facoltà almeno come delineata dal contratto collettivo.

Ciò significa che dovremmo immediatamente chiedere la convocazione della commissione medica.

Qualora questa non ritenga sussistere cronica intossicazione da alcool saremo ancora in termine per procedere a licenziamento per giusta causa. Qualora invece sussista la cronica intossicazione dovremo chiedere quale possa essere la possibile terapia di recupero puntando ad identificare quella che garantisca per un lungo periodo l'allontanamento della dipendente. Se questi rifiuta di sottoporsi alla terapia di recupero o l'abbandona o la stessa non sortisce esito si procederà al licenziamento per inidoneità (giustificato motivo).

Per muoversi correttamente nella delicata fase dell' accertamento medico legale sarà opportuna l'assistenza di uno specialista in medicina legale.

Distinti saluti.

- avv. Fabio Petracchi -