

Luglio 2014



Consulenti del Lavoro  
Consiglio Provinciale  
dell'Ordine di Milano

Via Aurispa, 7 20122 Milano.

Tel: 02/58308188 - Fax: 02/58310605

e-mail: comm.centrostudi@consulentidellavoro.mi.it

# Sintesi

Rassegna di giurisprudenza e di dottrina

## SOMMARIO

- 2 - Il trattamento fiscale e previdenziale delle somme derivanti dalla rivalutazione dei crediti di lavoro**
- 5 - Automatico licenziamento per raggiunta anzianità contributiva massima: nulla la clausola del CCNL**
- 6 - Esenzione da responsabilità per l'amministratore di diritto?**
- 7 - Operazioni bancarie rischiose e legittimità del licenziamento**
- 8 - Licenziamento a seguito di rifiuto del lavoratore di sottoporsi a visita di accertamento di assenza di tossicodipendenza: legittimità**

## IL PUNTO

**I**l 19 giugno 2014 si è svolta a Roma l'Assemblea dei Delegati Enpacl per l'approvazione del bilancio consuntivo 2013. Il bilancio è stato approvato all'unanimità con soddisfazione dei Delegati che hanno potuto verificare una prima, ma importate, inversione di marcia rispetto alle spese che sono risultate inferiori rispetto alle passate gestioni. C'è stata, invece, ampia discussione sulla opportunità di creare un nuovo soggetto di categoria, di esclusiva emanazione Enpacl, per offrire servizi telematici ai colleghi. Come si ricorderà, il nuovo Statuto dell'Ente, tra gli scopi, prevede che l'Assemblea dei Delegati, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e comunque nel limite massimo del tre per cento del gettito del contributo integrativo risultante dall'ultimo bilancio consuntivo approvato, senza pregiudizio delle attività previdenziali, possa consentire all'Ente di svolgere attività di sviluppo e sostegno all'esercizio della libera professione dei propri associati, con particolare riguardo ai giovani iscritti. Sono due gli obiettivi che ci si pone con questa "operazione". Il primo è quello di dotare la categoria di un sistema che consenta ai colleghi di dialogare con gli Enti e Istituti e il secondo è quello di offrire servizi a >>>

## ARGOMENTO DI ALTO INTERESSE

Automatico licenziamento per raggiunta anzianità contributiva massima: nulla la clausola del CCNL

COMMISSIONE STUDI E RICERCHE DELL'ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MILANO

Presidente dell'Ordine: Giovanni Zingales

Coordinatore scientifico del CSR: Potito di Nunzio

**Sezione Studi e Ricerche:** Gilberto Asnaghi, Riccardo Bellocchio, Gianfranco Curci, Stefano Guglielmi, Nicoletta Marra, Morena Domenica Massaini, Erika Montelatici, Roberto Montelatici, Sabrina Pagani, Silvana Pagella, Fabio Pappalardo, Lalla Pollacchini Pagani, Laura Pozzi, Paola Rizzo

**Sezione Semplificazione normativa:** Andrea Asnaghi, Gianluca Belloni, Luca Bonati, Marco Cassini, Stella Crimi, Mariagrazia di Nunzio, Donatella Gerosa, Alessandro Graziano, Luca Insabato, Paolo Lavagna, Giuseppe Mastalli, Paolo Reja, Daniela Stochino

**Sezione Scuola e Università:** Gabriele Correrà, Luciana Mari, Sergio Mastromattei, Alessandro Proia

**Sezione Formazione e aggiornamento professionale:** Gabriele Badi, Francesca Bravi, Alessandro Cornaggia, Isabella Di Molfetta, Luca Paone, Roberto Picci, Marianna Tissino, Enrico Vannicola



>>> basso costo.

Oltre ai servizi telematici, il nuovo Regolamento, in fase di approvazione, prevede anche interventi in materia di welfare quali, ad esempio, i) erogare aiuti finanziari sotto la forma di prestiti agevolati per l'acquisto di attrezzature, strumenti, arredi, hardware e software, tutti finalizzati all'allestimento e/o al potenziamento degli studi professionali dei propri associati e/o allo svolgimento di incarichi professionali; ii) erogare aiuti economici finalizzati alla tutela della maternità ed al sostegno della genitorialità; iii) salvaguardare la continuità dell'esercizio dell'attività degli studi professionali, attraverso la promozione di iniziative atte a favorirne il passaggio generazionale; iv) promuovere convenzioni o accordi commerciali per l'accesso agevolato a servizi e forniture

inerenti l'attività professionale.

I delegati di Milano e della Lombardia stanno seguendo con particolare attenzione l'evolversi di questo nuovo corso del nostro Ente di previdenza, facendo pervenire le loro idee e suggerimenti e perché no, anche le loro contrarietà. Siamo convinti che la strada maestra sia la totale trasparenza, così come è stato fatto per la riforma del sistema contributivo e pensionistico. Vi terremo aggiornati sull'evolversi della questione.

**“ Auguri di una ottima estate a tutti i lettori di sintesi da parte del consiglio dell'ordine, di quello dell'anci e del centro studi e ricerche ”**

## Il Trattamento fiscale e previdenziale delle somme derivanti dalla rivalutazione dei crediti di lavoro

### GENERALITÀ

**I** Crediti in denaro maturano interessi da quando sono divenuti certi, liquidi ed esigibili.

L'obbligazione di dover corrispondere al creditore una determinata somma di denaro comporta che se alla scadenza tale corresponsione non viene effettuata, da tale scadenza maturano gli interessi legali.

Per quanto attiene lo specifico tema dei crediti che derivano da un rapporto di lavoro, la legge prevede che oltre al pagamento degli interessi deve essere considerato anche il danno derivante dalla svalutazione monetaria.

E' opportuno precisare che il diritto alla rivalutazione del credito spetta non solo al lavoratore subordinato, ma bensì ai soggetti ricompresi nel campo di applicazione del processo del lavoro, che l'art. 409 c.p.c. indica nei rapporti di

mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie, nei rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale anche se non a carattere subordinato. Gli interessi rappresentano la remunerazione che il debitore riceve dal creditore per il sol fatto che alla scadenza del pagamento la disponibilità materiale del denaro è in capo al creditore.

La rivalutazione del credito ha invece una diversa funzione, quella di sopprimere ai danni derivati dalla svalutazione monetaria del credito, ossia dell'effettivo poter d'acquisto della somma >>>



>>> costituente il credito.

Un credito di lavoro deve pertanto prima essere rivalutato, considerando che il valore che deriva dalla somma dell'originaria somma di denaro e quello derivante dalla rivalutazione corrisponde al valore reale del credito originario, e poi su tale valore devono essere calcolati gli interessi per il ritardato pagamento.

Pertanto dalla scadenza del credito di lavoro cominciano a maturare oltre agli interessi anche la rivalutazione monetaria, calcolata sulla base di appositi indici Istat.

E' l'art. 150 delle disposizioni di attuazione del c.p.c. che indica il criterio a cui il Giudice deve attenersi per ottemperare al disposto di cui all'ultimo comma dell'art. 429 c.p.c.: l'indice dei prezzi calcolato dall'ISTAT.

Il calcolo della rivalutazione monetaria e degli interessi devono essere effettuati sulla somma lorda a debito del datore di lavoro.

Se il pagamento avviene in ritardo e senza la corresponsione degli interessi e della rivalutazione, il minor pagamento effettuato deve essere imputato – salvo patto contrario – agli interessi e solo nella parte residua al capitale.

Pertanto il pagamento parziale lascia insoddisfatta una quota di capitale che continuerà a produrre interessi, nonché rivalutazione monetaria fino al saldo.

## **POTERI DEL GIUDICE E DOMANDA DI PARTE**

Gli interessi e la rivalutazione monetaria possono essere liquidati anche d'ufficio, senza la necessità di una apposita domanda del lavoratore, che non deve neppure costituire in mora il debitore.

Non è necessaria la prova del danno subito per la diminuzione del credito e

non rileva l'assenza di colpa o dolo del datore di lavoro per il riconoscimento della rivalutazione monetaria.

## **LA CUMULABILITÀ DELLA RIVALUTAZIONE E DEGLI INTERESSI**

La cumulabilità delle somme derivanti dalla rivalutazione e degli interessi è espressamente prevista dall'art 429 c.p.c.. Tale norma prevede che il giudice debba, nella sua decisione, riconoscere il pagamento degli interessi e della rivalutazione.

Tale cumulabilità è stata posta in discussione con l'entrata in vigore della Legge 412/91 che, per quanto attiene ai crediti previdenziali, ha introdotto il divieto di cumulo.

Ancora la legge 724/1994 all'art.22 ha previsto il divieto di cumulo dei due istituti. Tuttavia tale fonte normativa si riferisce espressamente al settore del pubblico impiego.

Dato l'inevitabile contenzioso che ne è derivato, la Suprema Corte di Cassazione, chiamata a decidere su una questione coinvolgente questo aspetto, con sentenza n°12523 del 12 dicembre 1998 ha affermato che l'art. 22 della legge 724/1994 non può avere valenza nei soli riguardi del pubblico impiego, pena la lesione del principio di eguaglianza di cui all'art. 3 Cost. -

Sulla questione della cumulabilità è intervenuta anche una sentenza della Corte Costituzionale - Sent. N° 459 del 2/11/2000.

La Corte ha sancito la legittimità del cumulo degli interessi legali con la rivalutazione monetaria.

Nella stessa sentenza la Corte ha considerato anche il disposto di cui all'art. 16 comma 6 della Legge 412/91 ove è previsto il divieto di cumulo per >>>



>>> quanto attiene ai crediti previdenziali. La motivazione di tale decisione è basata sulla necessità del contenimento della spesa pubblica.

## ACCESSORIETÀ DEL CREDITO DA RIVALUTAZIONE MONETARIA E INTERESSI

Il credito per rivalutazione ha caratteri accessorio. Se il datore di lavoro ha adempiuto tardivamente il solo credito originario, il lavoratore potrà agire separatamente per ottenere la rivalutazione. Data tale accessorietà il credito da rivalutazione segue lo stesso regime di prescrizione del credito principale. Altrettanto dicasi per gli interessi.

## TRATTAMENTO FISCALE E PREVIDENZIALE DEI CREDITI DA RIVALUTAZIONE MONETARIA E DEGLI INTERESSI

La rivalutazione monetaria e gli interessi sono soggette a prelievo fiscale come redditi di lavoro dipendente.

Il regime fiscale è lo stesso del credito di lavoro, cui il credito di rivalutazione accede: ritenuta a titolo di acconto d'imposta – art. 23 d.p.r. 600/73-

Il Testo Unico dell'imposta sui redditi – il d.p.r. 917/86 all'art. 6 – titolato Classificazione dei redditi - dispone nel secondo comma che *“gli interessi moratori e gli interessi per dilazione di pagamento costituiscono redditi della stessa categoria di quelli da cui derivano i crediti su cui tali interessi sono maturati”*.

Ancora, per quanto attiene la rivalutazione, costituiscono redditi della stessa categoria da cui derivano le *“indennità conseguite, anche in forma assicurativa, a titolo di risarcimento di danni con-*

*sistenti nella perdita di redditi*. Di fatto la rivalutazione, come già espresso, costituisce un valore che viene riconosciuto per i crediti di lavoro per mantenere indenni tali crediti da danni derivanti dalla perdita del potere d'acquisto.

Nella disposizione normativa prevista dal Testo Unico sulle imposte sui redditi che definisce il reddito di lavoro dipendente – l'art. 49 comma 2 lett b) espressamente prevede che *“Costituiscono, altresì, redditi di lavoro dipendente: a) le pensioni di ogni genere e gli assegni ad esse equiparati; b) le somme di cui all'art. 429, ultimo comma, del codice di procedura civile.”*-

Considerato che le tra le somme di cui all'art. 429 c.p.c. rientrano gli interessi e la rivalutazione del credito non vi sono difficoltà interpretative nel considerare imponibili fiscalmente tali somme.

Relativamente al sistema di tassazione, va ricordato che l'art. 17 del TUIR alla lettera b) prevede che questi importi siano tassati separatamente e l'art. 21 stabilisce che si applichi l'aliquota media del biennio precedente.

Le stesse somme non sono invece soggette a contribuzione previdenziale in ragione della disciplina prevista dall'art. 12 comma 1 L. 153/1969 come modificato dall'art. 6 lett. c) del comma 4 d.to l.vo 314/1997.

Non devono essere confuse le somme relative alla quota *“capitale”* che costituisce il credito principale derivante da uno dei rapporti di lavoro di cui all'art. 409 c.p.c.. Infatti, le somme relative ai crediti di lavoro sono soggette sia al prelievo contributivo che a quello fiscale.





QUESTIONE TRATTATA

**SENTENZA**

Cass., Sez. Lavoro ord.  
28 gennaio 2014,  
n.1725

## “ AUTOMATICO LICENZIAMENTO PER RAGGIUNTA ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA MASSIMA: nulla la clausola del CCNL ”

TESI-DECISIONE

**L**a Corte di Cassazione ha disposto la nullità di una clausola del CCNL, che prevedeva l'automatismo del collocamento a riposo del personale, una volta che lo stesso avesse raggiunto la massima anzianità contributiva.

Alla Suprema Corte si è rivolto il datore di lavoro che, nelle fasi precedenti del Giudizio di merito, è stato sia in primo grado che in secondo grado soccombente.

Gli effetti di questa decisione sono devastanti per il datore di lavoro. Si consideri che il lavoratore nei Giudizi di merito ha ottenuto delle sentenze che hanno accertato la nullità della clausola contrattuale. E sulla nullità di una clausola contrattuale deve soffermarsi l'attenzione.

La nullità, come disciplinata dagli artt. 1418 c.c. e ss. implica che l'azione per poter chiedere al Giudice una sentenza d'accertamento di tale nullità è imprescrittibile.

Nel caso in esame si pensi che la vicenda che ha originato il contenzioso risale a una risoluzione del rapporto di lavoro ancora del settembre 1996, e che il Giudice di primo grado ha emesso sentenza nel maggio 2007.

La nullità della clausola contrattuale ha comportato l'accertamento giudiziale dell'illegittimità della risoluzione contrattuale, con i ben noti effetti di condanna del datore di lavoro al pagamento delle retribuzioni "perse" dal lavoratore oltre il risarcimento danni nelle modalità previste dall'art. 18 della legge 300 ante riforma Fornero.

La Corte di Cassazione non ha considerato fondati i motivi del datore di lavoro ricorrente, che ha in primo luogo evidenziato che il lavoratore avesse di fatto con la sua condotta prestato acquiescenza alla risoluzione del rapporto di lavoro – per mutuo consenso – come previsto dall'art. 1372 cod. civ. non avendo quest'ultimo impugnato nei termini la risoluzione del rapporto di lavoro.

Inoltre il datore di lavoro ha altresì richiesto ai Giudici di legittimità di pronunciarsi riguardo la violazione e falsa applicazione dell'art. 1227 del cod. civ. in relazione alla spettanza del lavoratore al risarcimento del danno, atteso che tale disposizione codicistica prevede che il risarcimento del danno non è dovuto se il creditore avrebbe potuto evitare tali danni "usando l'ordinaria diligenza".

Ebbene le eccezioni poste dal datore di lavoro non possono in alcun modo assumere efficacia giuridica argomentativa nel momento in cui la clausola contrattuale che ha comportato la risoluzione del rapporto di lavoro viene considerata nulla.

Altro importante principio che si evince da questa decisione della Cassazione riguarda il rapporto tra le somme percepite dagli Istituti previdenziali e il concetto di *aliunde perceptum*.

Nel caso in esame il datore di lavoro, tra le varie eccezioni poste a base della sua richiesta di cassazione della sentenza a lui sfavorevole, aveva richiesto che il risarcimento del danno dovesse tener conto di quanto il lavoratore aveva percepi- >>>



>>> to a titolo di pensione, dopo che lo stesso era stato licenziato in applicazione della norma contrattuale collettiva.

Sul punto i Giudici della Cassazione hanno richiamato una precedente sentenza della stessa Corte a Sezioni unite (sentenza n. 12195/2002) secondo cui: "In caso di licenziamento illegittimo del lavoratore, il risarcimento del danno spettante a quest'ultimo a norma dell'articolo 18 legge n. 300 del 1970, commisurato alle retribuzioni perse a seguito del licenzia-

mento fino alla riammissione in servizio, non deve essere diminuito degli importi eventualmente ricevuti dall'interessato a titolo di pensione, atteso che il diritto al pensionamento discende dal verificarsi di requisiti di età e contribuzione stabiliti dalla legge, sicché le utilità economiche che il lavoratore ne ritrae, dipendendo da fatti giuridici del tutto estranei al potere di recesso del datore di lavoro, si sottraggono all'operatività della regola della "compensatio lucri cum damno".

## QUESTIONE TRATTATA

### ESENZIONE DA RESPONSABILITÀ per l'amministratore di diritto?

#### TESI-DECISIONE

#### SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,  
21 marzo 2014,  
n. 14432

**N**el caso di specie la ricorrente, legale rappresentante di una società in gravi difficoltà finanziarie, aveva delegato ad un terzo la gestione della società, disinteressandosi delle attività contabili, convinta che fosse il soggetto gestore di fatto della società a dover rispondere di tali incombenze.

Successivamente la società falliva e alla ricorrente era imputato il reato di cui all'art. 2 della L. 638/83 (omesso versamento delle ritenute previdenziali operate sulla retribuzione dei propri dipendenti). La ricorrente, condannata sia in primo che in secondo grado, ricorreva in Cassazione. La Suprema Corte, riprendendo uno specifico orientamento giurisprudenziale di legittimità formatosi, in particolare, sugli illeciti tributari ex D.L.vo 74/00 ovvero sui fatti di bancarotta documentale (Sez. 3a 10.6.2011 n. 23425, Sez. 3a 25.5.2011 n. 25047, Sez. 5° 19.2.2010 n.19049) stabiliva che la ricorrente, avendo mantenuto la carica di amministratore e legale rappresentante della società, risultava titolare di un obbligo di vigilanza sull'operato del terzo al

quale era stata delegata l'amministrazione di fatto della società e, quindi, ai sensi dell'art. 40 c.p. (rubricato "rapporto di causalità"), risultava responsabile del reato imputatole. In particolare, secondo le regole proprie dell'art. 40 c.p., l'elemento psicologico del reato contestato (il dolo) si era concretizzato nel caso di specie allorquando l'amministratrice e legale rappresentante, consapevole del suo obbligo di vigilanza, obbligo derivante dal ruolo societario ricoperto, consapevolmente non si attivava per impedire l'evento delittuoso ovvero accettava il rischio che l'evento delittuoso accadesse.

La Suprema Corte concludeva la decisione de quo sancendo il seguente principio: "affinché l'amministratore di diritto possa venire esentato da responsabilità rispetto all'amministratore di fatto, non è sufficiente nè la posizione di amministratore di fatto ai vertici dell'azienda nè eventuali deleghe da parte dell'amministratore di diritto" occorre, invece, che venga esclusa, in senso formale, la titolarità dei poteri di amministratore.



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,  
9 aprile 2014,  
n. 8374

## OPERAZIONI BANCARIE RISCHIOSE e legittimità del licenziamento

TESI-DECISIONE

**I**l bancario che compie una serie di operazioni rischiose e procura un danno alla banca, fa venire meno il vincolo di fiducia alla base del rapporto di lavoro. Per questo motivo, è giustificato il licenziamento "in tronco" del dipendente, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile per una serie di comportamenti ritenuti particolarmente gravi. Il lavoratore ricorre in via d'urgenza, ex art. 700 c.p.c., al Tribunale di Reggio Emilia, in funzione di giudice del lavoro, per la reintegrazione immediata nel posto di lavoro.

Il giudice respinge il ricorso in via d'urgenza e il lavoratore impugna il licenziamento per la pronuncia di nullità ed illegittimità dello stesso e per ottenere l'immediata reintegrazione nel posto di lavoro.

I fatti contestati riguardano operazioni ritenute "spericolate" dai vertici della banca, quali le operazioni di trading azionario "allo scoperto" e, soprattutto, il suo - poco chiaro e dubbio - coinvolgimento in attività di sottrazione alla banca di un'ingente somma di denaro.

Il giudice del lavoro respinge il ricorso, sentenza confermata anche in appello. Il lavoratore presenta ricorso per cassazione della sentenza.

I motivi di doglianza del lavoratore e le censure addotte vengono tutte respinte dalla Corte, sulla base dei precedenti giurisprudenziali richiamati nella sentenza.

In particolare, viene ricordato come il giudizio per cassazione, sia un giudizio di legittimità e non di merito, che invero appartiene ai precedenti gradi di giudizio.

Il giudice di appello, nel valutare ad esempio la durata dei termini alquanto estesi tra la data in cui sono avvenuti i fatti, il momento in cui la banca ne è venuta a conoscenza e la successiva contestazione, ha valutato che gli stessi si giustificavano per la particolare struttura organizzativa del datore di lavoro, garantendo altresì il diritto di difesa del lavoratore.

Il rispetto dei termini rientra tra le questioni di merito e non tra quelle soggette al sindacato della suprema Corte. La Corte ha come proprio, il solo compito di verificare la logicità del giudizio di fatto senza dover revisionare nei singoli punti il ragionamento decisorio operato (Cass. 28 marzo 2012, n. 5024, Cass. 19 marzo 2009, n. 6694).

In particolare, nel caso di specie, non sussiste un vizio di motivazione legato alla mancata considerazione di un elemento determinante non valutato nella giusta misura nella motivazione della sentenza. Anche in merito alla proporzionalità tra comportamenti censurati e sanzione disciplinare del licenziamento, la Corte ricorda come la valutazione è solo ed esclusivamente una valutazione di merito.

In definitiva le operazioni molto rischiose di trading azionario allo scoperto e la decisione di prelevare 100 milioni in contanti, aggravata dalla scelta di farsi accompagnare da un estraneo, per la loro gravità, "scuotono" la fiducia del datore di lavoro e giustificano l'adozione del licenziamento in tronco del lavoratore.



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro.  
26 maggio 2014,  
n. 11715

## LICENZIAMENTO A SEGUITO DI RIFIUTO DEL LAVORATORE DI SOTTOPORSI A VISITA DI ACCERTAMENTO DI ASSENZA DI TOSSICODIPENDENZA: legittimità

TESI-DECISIONE

**L**o stato di tossicodipendenza può creare condizioni di salute tali da mettere a serio rischio la incolumità del soggetto e quella di terzi, se il soggetto interessato svolge mansioni di autista di mezzi di trasporto pesante. È onere del lavoratore, dimostrare il pieno e completo recupero delle proprie condizioni di salute, così ha disposto la Cassazione con la sentenza in oggetto. In breve, i fatti: un autista di automezzi di trasporto rifiuta su pubblica via viene arrestato per detenzione di sostanze stupefacenti. Egli patteggia la pena, dichiarando l'uso personale di droghe e la sua condizione di tossicodipendente. Terminato il periodo di detenzione, egli riprende il proprio posto in servizio. Occorre precisare che i fatti risalgono a prima dell'entrata in vigore della disciplina attuativa dei primi due commi dell'art. 125 del DPR n. 308/1990, che prevede espresse disposizioni in materia di visite mediche per casi come quello in questione.

Il datore di lavoro, a fronte dello stato di tossicodipendenza dell'autista, lo invita, ai sensi dell'art. 44 del CCNL Federambiente, a sottoporsi a visite mediche al fine di accertare il pieno reintegro delle proprie condizioni di salute, a fronte dei rischi e delle conseguenze legate al compito di autista. Il lavoratore si rifiuta di sottoporsi alle visite mediche e il datore di lavoro, non potendo accertare per altra via il suo stato di salute, licenzia il lavoratore perché non è stato possibile accertare il superamento della condizione di tossicodipendente. Il giudice di primo grado, e anche quello di appello, censurano il comportamento

aziendale, sostenendo l'illegittimità del licenziamento, in quanto il datore di lavoro, non avendo avuto a disposizione la prova dello stato di tossicodipendente, non avrebbe potuto adottare il provvedimento espulsivo.

La Corte di Cassazione ribalta la posizione dei giudici di merito ritenendo che nel pregresso regime, non era di per sé escluso l'onere in capo al datore di lavoro di verificare lo stato di tossicodipendente dei propri autisti, al fine di scongiurare ogni forma di rischio per le persone e per i beni aziendali e altrui.

In particolare, non era ritenuto possibile anche il ricorso al medico competente di cui al d.lgs. 626/94, non rientrando la verifica dello status di tossicodipendente tra i compiti del suo ufficio. Inoltre, il ricorso alla procedura dell'art. 44 del CCNL Federambiente, è stata correttamente attivata dal datore di lavoro quale percorso per la verifica dello status di tossicodipendenza dell'autista.

Di fatto, conclude la Suprema Corte, non competeva al datore di lavoro l'onere di dimostrare lo status di tossicodipendenza per poter licenziare il lavoratore, bensì era posto a suo carico il dover porre in essere tutte quelle azioni volte a scongiurare che un soggetto con acclarata dipendenza da droghe, avesse superato tale condizione prim'ancora di riprendere la guida dell'automezzo. Non avendo ottenuto collaborazione dal dipendente e non essendovi all'epoca dei fatti altra fonte che non quella di cui CCNL Federambiente, il datore ha correttamente operato nei confronti del proprio dipendente e pertanto è legittimo il provvedimento di licenziamento adottato.