PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6022 di Giovedì 19 febbraio 2026

Sorveglianza sanitaria in materia di stupefacenti: due nuove sentenze

Le ricadute sul rapporto di lavoro dell'accertamento da parte del Medico Competente dell'assunzione di stupefacenti durante il periodo di prova e dello stato di tossicodipendenza del lavoratore nei casi trattati dalla Cassazione Civile.

Il 4 febbraio scorso sono state emanate da parte della Corte di Cassazione due interessanti sentenze sul tema degli accertamenti sanitari - effettuati dal Medico Competente - finalizzati alla *"verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti"* ai sensi dell'articolo 41 comma 4 del D.Lgs.81/08.

In ambo i casi trattati da queste due pronunce, che si sono soffermate sul collegamento tra la sorveglianza sanitaria in materia di stupefacenti e il rapporto di lavoro, i destinatari di tali accertamenti medici sono stati degli autisti di mezzi pubblici (operanti peraltro per la medesima società di trasporto pubblico).

Prima di esaminare nel dettaglio le due sentenze di recente emanazione, ricordo, su questo tema, anche l'importanza della pronuncia **Trib. Milano, Sez. Lav., 13 giugno 2017 n.15954,** per la cui analisi rinvio al precedente contributo " Assunzione di stupefacenti e licenziamento: una recente sentenza", pubblicato su PuntoSicuro del 27 luglio 2017 n. 4061.

Partiamo dunque da **Cassazione Civile, Sez. Lav., 4 febbraio 2026 n.2376,** con cui la Corte si è pronunciata sul ricorso del lavoratore B., il quale *"conveniva in giudizio, innanzi al Tribunale di Roma, A. Spa esponendo: a) di avere vinto un concorso-selezione per le mansioni di autista e di essere stato assunto dalla società con lettera del 4.11.2019 a tempo determinato per 24 mesi con patto di prova di sei mesi; b) che **il primo giorno di lavoro,** il 4.11.2019, aveva svolto un corso pratico-amministrativo ed era stato sottoposto anche ad **analisi delle urine** a seguito delle quali gli era stata comunicata la sospensione dal lavoro fino all'esito degli accertamenti in corso sulla idoneità al lavoro specifico".*

Il ricorrente faceva anche presente quanto segue: *"c) di avere saputo informalmente che le analisi avevano rilevato la presenza di **sostanze stupefacenti,** di essersi sottoposto a proprie analisi private con esito negativo e di non avere potuto visionare gli esiti degli ulteriori accertamenti; d) di avere ricevuto il 3.12.2019 la lettera di licenziamento di cui contestava la legittimità sotto vari profili."*

Il Tribunale di Roma aveva rigettato la domanda dell'autista.

Nel confermare la decisione del Tribunale, la Corte d'Appello aveva a sua volta precisato *"che: a) la **visita** medica del 4.11.2019 era **preventiva (e non preassuntiva)** ex D.Lgs.n.626/94; b) il licenziamento andava inquadrato nell'ambito del **recesso con***

patto di prova; *c) la difesa del lavoratore era stata affidata al fatto che non fossero stati superati i limiti soglia rilevanti ex lege per la guida di autoveicoli".*

In aggiunta a ciò, secondo i Giudici Appello, *"d) doveva ritenersi pertanto non contestata e specificamente* ***provata la positività alla cannabis*** *nella misura accertata dall'A. Spa nel secondo test, quello di conferma (21 ng/1), avvalorato dal successivo del Medical Center C.C. Srl (test effettuato autonomamente dal dipendente) dal cui referto emergeva una concentrazione, dopo 11 giorni rispetto al primo accertamento, pari a 18 ng/ml; e) ciò faceva ritenere superata la contestazione formale in ordine al mancato invio del certificato di idoneità definito in epoca precedente al licenziamento; f) nella fattispecie, il periodo di prova era iniziato e, quindi, la possibilità del recesso da parte del datore di lavoro era ad nutum; g) la soglia per il primo test di 50 ng/1 non era rilevante perché, nel secondo test, per il quale la soglia era di 15 ng/1, questa ultima era stata pacificamente superata."*

Come vedremo, tra gli elementi valorizzati dalla Corte d'Appello, risulterà decisivo per la Cassazione il fatto che il licenziamento andasse inquadrato nell'ambito del recesso con patto di prova.

Si tenga conto, infatti, che, ai sensi dell'art.2096 c.3 cod. civ., *"durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine."*

Avallando l'impostazione dei Giudici d'Appello, la Cassazione ha così a sua volta rigettato il ricorso del lavoratore, premettendo che *"il rapporto di lavoro, nella fattispecie, ha avuto formalmente inizio il 4.11.2019"* e che, *"nel pieno rispetto della normativa applicabile, sono stati effettuati gli accertamenti sanitari il cui esito è stato positivo, come sopra detto, quanto alla assunzione di sostanze stupefacenti da parte dell'odierno ricorrente."*

A questo punto, la Corte sottolinea il fatto che *"la causa del patto di prova risiede nella* ***tutela dell'interesse comune alle due parti del rapporto di lavoro di verificare la reciproca convenienza*** *del contratto"* e che, in tale ottica, *"il recesso del datore di lavoro nel corso del periodo di prova ha natura discrezionale e dispensa dall'onere di provarne la giustificazione diversamente da quel che accade nel licenziamento assoggettato alla legge n.604 del 1966"* (recante *"Norme sui licenziamenti individuali"*).

Sulla base di tali premesse di fatto e di diritto, secondo la Cassazione, *"l'esercizio del potere di recesso deve essere coerente con la causa del patto di prova che va individuata nella tutela dell'interesse comune alle due parti del rapporto di lavoro, in quanto diretto ad attuare un* ***esperimento*** *mediante il quale sia il datore di lavoro che il lavoratore possono verificare la reciproca convenienza del contratto, accertando il primo le capacità del lavoratore e quest'ultimo, a sua volta, valutando l'entità della prestazione richiestagli e le condizioni di svolgimento del rapporto (Cass. n.8934 del 2015; Cass. n.17767 del 2009; Cass. n.15960 del 2005)."*

Sotto tale profilo, va evidenziato che è proprio la legge a far riferimento al concetto di "esperimento", allorché prevede che *"l'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova"* (art.2096 c.2 cod. civ.).

In applicazione di tale quadro normativo, dunque, *"non sono configurabili un esito negativo della prova e un valido recesso qualora le modalità dell'esperimento non risultino adeguate ad accertare la capacità lavorativa del prestatore in prova"*; tuttavia, *"nella fattispecie in esame [...], va rilevato in ogni caso che, anche in presenza di un solo giorno lavorativo,* ***la società nel caso de quo aveva potuto valutare la convenienza del contratto attraverso la accertata inidoneità,*** *secondo le norme vigenti in materia, del lavoratore ad essere adibito alle mansioni di autista per il trasporto pubblico stante appunto la positività all'assunzione di stupefacenti."*

Infine, la Corte chiarisce che *"diversa sarebbe stata la conclusione qualora il lavoratore, assunto a tempo indeterminato per positivo superamento della prova, fosse stato poi trovato positivo all'uso di sostanze stupefacenti perché, in tale evenienza egli avrebbe potuto avvalersi, a richiesta, della procedura di cui all'art.124 D.P.R. n.309/1990, con il regime da questo previsto: ma non è questo il caso."*

Diverso esito (in virtù, ovviamente, delle differenti circostanze) ha avuto il caso trattato da **Cassazione Civile, Sez. Lav., 4 febbraio 2026 n.2375,** con cui la Suprema Corte ha rigettato il ricorso dell'azienda di trasporti A. S.p.a. avverso la sentenza con cui la Corte d'Appello di Roma, *"in totale riforma della pronuncia di primo grado, dichiarava* ***illegittimo il licenziamento*** *[dell'autista C., n.d.r.] e ordinava alla società di reintegrare in servizio il C. con le tutele ex art.18 co.4 legge n.300/1970".*

La vicenda riguarda il lavoratore C., *"dipendente dell'A. Spa dal 1999 come Operatore di esercizio, in servizio presso la stazione di Tor Pagnotta con mansioni di* ***autista*** *di mezzo pubblico",* il quale, *"durante l'ultima settimana del luglio 2022 era stato sospeso in attesa del rinnovo della patente".*

In particolare, era accaduto che, *"all'atto della consegna del rinnovo gli era stato comunicato che sarebbe stato sottoposto, l'indomani, a test di screening per la verifica di assunzione di sostanze stupefacenti/psicotrope al quale era risultato essere positivo".*

Pubblicità

La sentenza precisa che *"a settembre del 2022* ***gli era stato prospettato dal medico competente un percorso di disintossicazione al quale si era mostrato disponibile"*** e che *"il 14.12.2022 era stato sospeso ai sensi dell'art.46 all.a R.D. n.148/1931 per essere stato l'esito confermato anche dal test presso l'ASL del 22.11.2022".*

Come vedremo, in questo caso risulterà decisivo per la Cassazione il fatto che il lavoratore avesse dato la sua disponibilità ad accedere ad un percorso terapeutico-riabilitativo.

Proseguendo con la descrizione degli eventi, al dipendente era stata così *"notificata la* ***contestazione disciplinare*** *sia per lo stato di tossicodipendenza, sia perché risultava* ***in cura al SERT da 11 anni senza che avesse informato*** *l'azienda ovvero il medico competente, mettendo a repentaglio la sicurezza dell'esercizio e dei passeggeri, la sua propria e l'incolumità delle vetture".*

Era emerso, inoltre, che il lavoratore C. non *"aveva fatto istanza al medico competente o al datore di lavoro di un periodo di astensione o di una visita medica"*, che *"in sede di audizione il 17.1.2023 aveva dichiarato di essersi recato presso il SERT per ricevere il metadone ma di non averlo assunto spesso perché non ne aveva bisogno e di continuare il percorso per ausilio psicologico",* nonché, infine, che *"l'1.2.2023 era stato comunicato l'opinamento della destituzione, confermato con missiva del 9.3.2023; che era in cura presso altra struttura e privo di occupazione."*

Come già accennato, la Cassazione ha confermato la decisione dei Giudici d'Appello, i quali *"rilevavano che: a) nella valutazione del caso in esame occorreva avere riguardo al precedente di legittimità costituito dalla ordinanza della Suprema Corte di Cassazione n.24453/2022 in materia di estensione applicativa dell'art.124 del D.P.R. n.309/1990; b) nella fattispecie il C., nel periodo tra l'accertamento dell'avvenuta assunzione di sostanze e l'incolpazione disciplinare, aveva dichiarato di volere intraprendere un percorso di disintossicazione, ribadito in sede di audizione disciplinare ed effettivamente perseguito; c)* ***l'art.124 del D.P.R. n.309/1990 e il provvedimento della Conferenza Stato-Regioni del 2008 portavano ad escludere che il dipendente, risultato positivo ai test, potesse essere licenziato allorché avesse espresso la volontà di disintossicarsi".***

In aggiunta a ciò, la Corte d'Appello aveva precisato quanto segue: che *"d) l'accordo sindacale A. del 25.5.2022 non introduceva alcuna eccezione alla suindicata disciplina; e) il C. non era stato sospeso per inidoneità alle mansioni di autista, ma prima per il rinnovo della patente e poi, in via cautelare, ex art.46 all.a RD n.148/1931; f) non rilevava, ai fini della fondatezza degli addebiti, la gravità dei fatti ex art.2119 cod. civ. che venivano sterilizzati dalle* ***norme di favor in tema di tutela dei lavoratori tossicodipendenti,*** *come confermato dall'art.125 co.3 D.P.R. n.309/90; g) il licenziamento era, pertanto, illegittimo e andava riconosciuta la tutela ex art.18 co.4 legge n.300/1970, come modificato dalla legge n.92/2012."*

La Cassazione ha rigettato il ricorso dell'azienda A. S.p.a., ritenendone infondati i motivi.

La Corte anzitutto richiama il testo dell'*"art.124 del D.P.R. n.309/1990",* che al primo comma *"testualmente recita: "1. I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni"."*

A seguire, la sentenza ricorda anche *"l'art.125 dello stesso D.P.R.",* il quale *"prevede, invece che: "1. Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi, individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sono sottoposti, a cura di strutture pubbliche nell'ambito del Servizio sanitario nazionale e a spese del datore del lavoro, ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e, successivamente, ad accertamenti periodici"."*

Alla luce di tale cornice normativa di livello primario, secondo la Cassazione, *"la Corte territoriale non è incorsa in nessuna violazione o falsa applicazione delle due disposizioni normative denunciate avendole interpretate in linea con il precedente di questa Corte (Cass.n.24453/2022), da cui non vi è ragione di discostarsi, secondo cui* ***la ratio*** *delle norme è quella di* ***assegnare ai lavoratori con problemi di dipendenza da sostanze stupefacenti un diritto alla conservazione del posto, a determinate condizioni:*** *sottoporsi a un programma terapeutico-riabilitativo e portarlo positivamente a termine in regime di aspettativa non*

retribuita."

Sotto questo profilo, *"la stessa Corte di appello ha, poi, accertato nel periodo tra l'avvenuta assunzione di sostanze stupefacenti e l'incolpazione disciplinare, che il lavoratore aveva dichiarato di volere intraprendere un percorso di disintossicazione, come confermato anche in sede di audizione disciplinare ed effettivamente perseguito."*

Coerentemente con la citata *ratio* delle norme che regolano la materia, consistente nella finalità di garantire la conservazione del posto di lavoro da parte dei lavoratori in stato di tossicodipendenza, a parere della Cassazione, *"ciò è stato correttamente ritenuto sufficiente, in un'ottica del bilanciamento di interessi richiesto dalla norma, ai fini di impedire il licenziamento del lavoratore tossicodipendente."*

E' significativo, infine, ciò che la Suprema Corte replica al motivo di ricorso con cui la società ricorrente contestava il fatto che *"la Corte distrettuale non aveva considerato che la condotta del sig. C. aveva violato il c.d. "minimo etico", ponendo a repentaglio la salute e la sicurezza di persone e mezzi e che la condotta rimproveratagli da A. consisteva proprio nell'aver accettato questo rischio deliberatamente".*

Secondo la Cassazione, *"il fatto dedotto come omesso, nei termini in cui è stato denunciato, non è decisivo perché, da un lato, la Corte territoriale ha esaminato la circostanza della pericolosità del comportamento pregresso del lavoratore, ritenuta, però, sterilizzata, per il futuro, dalla richiesta di disintossicazione; dall'altro, va sottolineato che non risulta allegato né dimostrato, dalla società, che sia stata mai messa a repentaglio la salute e la sicurezza di persone e mezzi, con assunzione da parte del lavoratore, di un rischio deliberato, il che esclude ogni ipotesi di violazione del cd. "minimo etico"."*

Anna Guardavilla

Dottore in Giurisprudenza specializzata nelle tematiche normative e giurisprudenziali relative alla salute e sicurezza sul lavoro

Tribunale di Milano, Sez. Lav. - Sentenza n. 15954 del 13 giugno 2017 - Il mero dato dell'assunzione di sostanze psicotrope non può dedursi a base del licenziamento

Corte di Cassazione Civile, Sez. Lav. ? Sentenza n. 2376 del 04 febbraio 2026 - Autista assunto con patto di prova trovato positivo all'assunzione di sostanze stupefacenti il primo giorno di lavoro: legittimità del recesso.

Corte di Cassazione Civile, Sez. Lav. ? Sentenza n. 2375 del 04 febbraio 2026 - Tutela del lavoratore tossicodipendente e sicurezza sul lavoro: limiti al licenziamento per dipendenza da sostanze.

Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it