

LA GIURISPRUDENZA CHE FA DISCUTERE

Ospitiamo in questa rubrica i casi che, per il loro contenuto particolare, più di altri presentano il carattere dell'opinabilità. Nel caso proposto in questo fascicolo l'opinabilità non riguarda il modo in cui la Corte di cassazione ha deciso la controversia, sul quale difficilmente si può dissentire, ma la non facile questione teorica sottesa alla decisione, sulla quale sono sorprendentemente scarsi i precedenti giurisprudenziali e gli interventi dottrinali in campo giuslavoristico. Su tale questione pubblichiamo due opinioni parzialmente divergenti, auspicando che altri studiosi vogliano intervenire nel dibattito.

CASSAZIONE, Sez. lav., 26 maggio 2001, n. 7192 - TREZZA Pres. - FOGLIA Est. - PIVETTI P.M. (concl. conf.) - Quartarone (avv. Di Celmo) c. Banca di Napoli (avv. Musto, Rizzo).

Conferma T. Napoli 2 novembre 1999.

Licenziamento - Giusta causa e giustificato motivo - Mancanze del lavoratore - Stato di dipendenza da alcol - Non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento.

Licenziamento - Giusta causa e giustificato motivo - Mancanze del lavoratore - Stato di ubriachezza - Non costituisce esimente da responsabilità per le mancanze contrattuali che ne conseguono.

La dipendenza da alcol non è di per sé sufficiente a giustificare il licenziamento, fino a che essa non incida sulla correttezza della prestazione contrattuale del lavoratore. (1)

Tuttavia lo stato di ubriachezza non può far venire meno la responsabilità contrattuale del lavoratore per gli inadempimenti che ne conseguano, in quanto tale stato costituisce un effetto della scelta volontaria e consapevole di questi di esporsi a una riduzione della capacità di valutazione e controllo delle proprie azioni anche nell'esecuzione della prestazione contrattuale. (2)

Omissis. — SVOLGIMENTO DEL PROCESSO. — Con ricorso del 10 dicembre 1997 il Banco di Napoli proponeva appello avverso la sentenza del 28 aprile 1997 con la quale il Pretore di Napoli, previa declaratoria di illegittimità del licenziamento intimato nei confronti di Giovanni Quartarone, aveva condannato il Banco a

(1-2) Le note di M. FALLINI e di P. ICHINO seguono il testo della sentenza.

reintegrare il dipendente nel posto di lavoro e a corrispondere allo stesso le retribuzioni maturate dalla data del licenziamento alla riammissione in servizio.

L'Istituto appellante deduceva l'erroneità della sentenza pretorile la quale, pur avendo ritenuti provati, in quanto non contestati, i fatti addebitati al dipendente, li aveva ritenuti non collegabili al rapporto di lavoro, attribuendoli piuttosto alla condizione psico-fisica dello stesso.

Costituitosi il contraddittorio, il Tribunale di Napoli, con sentenza notificata l'8 gennaio 2000, accoglieva l'appello e, in riforma della sentenza di primo grado, respingeva la domanda del Quartarone. — *Omissis*.

MOTIVI DELLA DECISIONE. — Con l'unico motivo — deducendo la violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c.c. nonché omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione — lamenta il ricorrente che il Tribunale non ha tenuto conto del fatto che il Banco di Napoli sapeva da tempo del suo stato di persona sottoposta a ricoveri per alcolizzati, sicché i comportamenti contestati erano riconducibili esclusivamente alla sua patologia, di fronte alla quale, anche in adempimento degli obblighi prescritti dall'art. 2087 c.c., il Banco avrebbe dovuto piuttosto riservargli una collocazione lavorativa compatibile con quella patologia, senza contatti con il pubblico.

Il motivo non è fondato e non può essere, quindi, accolto.

In via di principio va rilevato che, anche se, al di là di pregiudizi socialmente diffusi, la dipendenza da alcol non è di per sé motivo sufficiente al venir meno della fiducia del datore di lavoro, 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 contatto collettivo, al fine di valutare la legittimità della sanzione irrogata (Cass. 13 febbraio 1997, n. 1314).

Orbene, nel caso di specie, il Tribunale di Napoli, attraverso un'accurata motivazione, esente da vizi logici e giuridici, ha compiutamente ricostruito una serie di episodi di aggressione e di intimidazione posti in essere dal ricorrente durante il servizio, e denunciati in numerose richieste di intervento delle forze dell'ordine, traendone il convincimento della piena legittimità del licenziamento, anche in considerazione della gravità dei comportamenti denunciati anche sotto il profilo soggettivo, in quanto manifestazione di una personalità incline al compimento di atti violenti e di insubordinazione.

Nessun pregio ha l'argomento difensivo del ricorrente secondo cui i comportamenti in questione, in quanto collegabili alla sua particolare patologia, conseguente all'uso di sostanze alcoliche, siano per ciò solo non valutabili secondo le regole generali di imputabilità degli stessi al loro autore, in quanto non varrebbe ad escludere tale imputabilità sotto il profilo della coscienza e volontarietà del comportamento la circostanza che gli stessi siano stati dettati o quanto meno favoriti dallo stato di dipendenza dall'alcol, essendo pacifico che il nesso psichico non possa escludersi per effetto di una scelta — comunque volontaria e consapevole — di

esporsi a una minorata capacità di valutazione e controllo delle proprie azioni anche nei riguardi dell'attività lavorativa svolta. A ben vedere, è proprio la scarsa considerazione dei possibili riflessi nell'ambiente di lavoro della propria incontrollabile manifestazione del volere, dovuta alla costante dedizione all'uso di sostanze alcoliche, che rende evidente il venir meno, in maniera definitiva e irrecuperabile, dell'elemento fiduciario posto a base del rapporto di lavoro.

Il licenziamento in questione non è stato adottato per il fatto in sé della patologia da cui era affetto il dipendente, ma per taluni comportamenti particolarmente gravi che lo stesso aveva posto in essere, ancorché favorito dal suo stato psichico, e che per ciò solo comportavano discredito e disordine, anche nei confronti dei clienti, nell'ambito del servizio svolto dal Banco.

Del tutto incongruo è il richiamo all'art. 2087 c.c., sia perché lo stato di salute psichica del ricorrente in nessun modo è ricollegabile all'attività lavorativa, e, quindi, ai doveri incombenti sul datore di lavoro per quanto riguarda l'integrità psico-fisica dei propri dipendenti, sia perché, in ogni caso, questi stessi doveri, essendo posti non solo a tutela del singolo lavoratore, ma anche dall'intera comunità di lavoro, comportano anche l'obbligo del datore di lavoro di prevenire o rimuovere tutte le cause di pericolo o di grave turbamento dell'attività lavorativa o dell'ambiente di lavoro derivanti da comportamenti violenti o comunque dannosi posti in essere da uno dei dipendenti. — *Omissis*.

UBRIACHEZZA E DIPENDENZA DALL'ALCOL DEL LAVORATORE: IMPUTABILITÀ DELLO STATO DI INCAPACITÀ E VOLONTARIETÀ DELL'INADEMPIMENTO

SOMMARIO: 1. Il nuovo orientamento del giudice di legittimità. — 2. Lo stato di incapacità conseguente all'assunzione di alcol quale stato di malattia. — 3. L'elemento soggettivo dell'illecito disciplinare. — 4. Ubriachezza occasionale e abituale. — 5. L'intossicazione da alcol. — 6. La ripartizione del rischio contrattuale.

1. Nella sentenza che si annota il giudice di legittimità è tornato ad affrontare il problema dell'imputabilità delle mancanze disciplinari del lavoratore alcolizzato. Sebbene in questa nuova pronuncia si rinvii in senso adesivo al principio di diritto enunciato dall'unico (per quanto consta) precedente della stessa Corte (1), questa finisce ora per giungere a conclusioni radicalmente diverse in merito alla rilevanza — sul piano della responsabilità disciplinare — dello stato di incapacità di intendere e di

(1) Cass. 13 febbraio 1997, n. 1314, in *g. Riv.*, 1997, II, 539, con nota di ICHINO, *Una sentenza inaccettabile della Cassazione: l'alcolista ha sempre ragione*; e in *GC*, 1997, I, 1545, con nota di PERA, *Il licenziamento ingiustificato del lavoratore ubriaco fisso*, note entrambe fortemente critiche.

volere del lavoratore nel momento in cui ha posto in essere la condotta inadempiente.

Entrambe le pronunce escludono preliminarmente che la dipendenza da alcol sia di per sé motivo sufficiente al venir meno della fiducia del datore di lavoro e al conseguente licenziamento del lavoratore. Tuttavia le due pronunce divergono quanto al se e al come lo stato di ridotta o insussistente capacità di intendere e di volere dell'alcolista possa escludere o ridurre la sua responsabilità disciplinare per l'inadempimento commesso in tale stato. La sentenza che si commenta afferma che in ogni caso tale stato psico-fisico non può far venir meno la responsabilità contrattuale del lavoratore in quanto lo stesso consegue a « una scelta — comunque volontaria e consapevole — di esporsi ad una minorata capacità di valutazione e controllo delle proprie azioni anche nei riguardi dell'attività lavorativa svolta ». La precedente pronuncia aveva invece escluso l'imputabilità dell'inadempimento al lavoratore qualora tale condotta non conseguiva a condizioni episodiche di ubriachezza, ma a « uno stato di alterazione psichica e di rallentamento dei processi cognitivi prodromici all'insorgenza della c.d. demenza alcolica ».

Entrambe le sentenze (2) sono piuttosto laconiche, ma offrono interessanti spunti di riflessione riguardo alla rilevanza dell'elemento soggettivo ai fini dell'imputabilità dell'inadempimento del lavoratore e delle conseguenze disciplinari e risarcitorie di questo (3).

2. Mi sembra che non si possa se non aderire all'orientamento espresso dalla Cassazione secondo cui la dipendenza dall'alcol non costituisce *ex se* causa di licenziamento. Questa, infatti, non è necessariamente destinata a incidere negativamente sulla capacità psico-fisica di lavoro del dipendente; qualora invece gli effetti prodotti dalla dipendenza sul fisico e sulla psiche del lavoratore siano tali da inficiare il perfetto adempimento della prestazione di lavoro, viene comunque in essere uno stato di infermità che legittima la sospensione dell'obbligazione di lavoro ai sensi dell'art. 2110 c.c.: è infatti ormai indiscusso che alla nozione di malattia debba essere ricondotta ogni alterazione dello stato psico-fisico del lavoratore che comporti la temporanea incompatibilità tra la continuazione

(2) Nel caso della sentenza che si commenta il licenziamento del lavoratore è stato adottato a causa di numerose condotte violente perpetrate sul luogo di lavoro; la sentenza del 1997 è invece relativa a un licenziamento adottato per la mancata comunicazione e giustificazione di ripetute assenze dal lavoro.

(3) Cfr. MANNACIO, il quale in un commento a questa stessa sentenza in *LG*, 2001, 9, 835, rileva che sul piano sistematico la rilevanza dell'elemento soggettivo (dolo o colpa) nelle infrazioni disciplinarmente rilevanti è « ... un argomento che non è stato approfondito più di tanto. La necessità che la sanzione sia proporzionale all'infrazione e l'esigenza di valutare — ai fini del giudizio di gravità — l'elemento soggettivo sono rilievi che hanno portato gli interpreti ad appiattare l'indagine teorico-sistematica in un'analisi di fatto ».

della prestazione di lavoro e la tutela del bene salute *ex* art. 32 Cost (4). L'effetto sospensivo della prestazione di lavoro si produce automaticamente per il solo verificarsi dello stato di malattia (5), il quale — ove sia manifesto — può esser rilevato anche dallo stesso datore di lavoro. La comunicazione e la certificazione della malattia possono essere fornite dal lavoratore anche successivamente se sussiste un effettivo impedimento (6). La conservazione del posto è ovviamente limitata al periodo di comporto, decorso il quale il datore potrà legittimamente risolvere il contratto di lavoro (7).

La circostanza che lo stato di incapacità lavorativa sia conseguenza di una condotta colpevole del lavoratore (quale appunto l'assunzione in eccesso di alcolici) non preclude l'automatico prodursi dell'effetto sospensivo previsto dall'art. 2110 c.c. (8): prevale infatti oggi l'opinione secondo cui gli obblighi preparatori (9) della prestazione di lavoro non possono essere intesi in senso tanto invasivo della sfera personale del lavoratore da rendere direttamente rilevanti nel rapporto i comportamenti malsani o imprudenti tenuti dal lavoratore nella sua vita privata e da consentire che l'infermità eventualmente derivatane possa essere qualificata come inadempimento contrattuale (10).

3. Il combinato disposto degli artt. 1218 e 1256 c.c. prevede che l'inadempimento comporti la responsabilità contrattuale del debitore soltanto qualora esso sia « imputabile » a quest'ultimo. Come è noto, la dot-

(4) Cfr. in tal senso DEL PUNTA, *La sospensione del rapporto di lavoro*, *Comm Schl*, 1992, 43 ss.; LOY, *La capacità fisica nel rapporto di lavoro*, Milano, 1993, 237 ss.; PANDOLFO, *La malattia nel rapporto di lavoro*, Milano, 1991, 138 ss.

(5) L'effetto sospensivo della prestazione di lavoro si produce automaticamente per il solo verificarsi dello stato di malattia; l'erogazione dell'indennità di malattia da parte dell'INPS ai sensi dell'art. 2 della l. 29 febbraio 1980, n. 33 (così come modificato dalla l. 23 aprile 1981, n. 155) e quella del trattamento integrativo previsto dalla contrattazione collettiva a carico del datore di lavoro sono invece condizionate al tempestivo e corretto assolvimento dell'onere di avviso e certificazione della malattia; in tal senso v. anche DEL PUNTA, *op. cit.*, 131 ss.

(6) Nel senso che le condizioni soggettive siano idonee a escludere la colpevolezza del lavoratore o a ridurne il grado nel caso in cui le stesse abbiano impedito il tempestivo invio della comunicazione e della certificazione della malattia cfr. Cass. 4 ottobre 1988, n. 5350, *g. Riv.*, 1989, II, 100; Cass. 4 luglio 1989, n. 3194, *NGL*, 1989, 586; C. cost. 29 dicembre 1988, n. 1143, *MGL*, 1988, 796.

(7) DEL PUNTA, *op. cit.*, 39.

(8) Proprio in relazione al caso di malattia del lavoratore derivante da alcolismo, seppur relativamente al rapporto previdenziale, cfr. A. Milano 13 settembre 1974, *RGL*, 1975, III, 184.

(9) V. sulla natura contrattuale di tali obblighi MANCINI, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Milano, 1957, cap. IV.

(10) Cfr. in tal senso DEL PUNTA, *op. cit.*, 96 ss.; PANDOLFO, *op. cit.*, 95 ss.; ICHINO, *Malattia del lavoratore*, *EGT*, 1988, § 4.1.1; l'effetto sospensivo dovrebbe invece essere escluso in caso di dolo specifico: nell'ipotesi (in vero piuttosto irrealistica) in cui il lavoratore si fosse volontariamente procurato lo stato di incapacità proprio al fine di sottrarsi alle proprie obbligazioni lavorative.

trina civilistica si divide tra due opposte concezioni dell'imputabilità dell'inadempimento: una c.d. « oggettivista » (11), secondo cui il debitore non può esser ritenuto responsabile esclusivamente se l'inadempimento consegua a un evento umanamente imprevedibile e inevitabile, e una c.d. « soggettivista » (12), secondo cui il giudizio di responsabilità contrattuale si risolve sostanzialmente in un giudizio di colpa: il debitore risponde nei limiti in cui l'impedimento alla corretta prestazione possa essere superato con la ordinaria diligenza in relazione alla specifica situazione in cui si sia venuto a trovare. Uno dei casi in cui risulta più evidente la differenza degli effetti sul piano dell'imputabilità tra le due concezioni è proprio quello dell'inadempimento della prestazione infungibile di fare a causa della sopravvenuta infermità o inabilità psico-fisica del debitore: secondo la concezione oggettivista la responsabilità contrattuale del debitore sussisterebbe in ogni caso salvo che non si provi che lo stato di incapacità consegua a un caso fortuito (13); secondo la concezione soggettivista invece la responsabilità contrattuale del debitore dovrebbe essere esclusa anche se l'incapacità sia stata cagionata durante la sua vita privata da una condotta imprudente del debitore, la quale non sia però stata adottata in un momento immediatamente precedente o in un'attività propedeutica o preliminare all'adempimento della prestazione obbligatoria (14).

Nella sentenza in esame la Cassazione ha valutato la responsabilità disciplinare del lavoratore secondo i canoni di imputabilità dell'inadempimento contrattuale propri dell'orientamento « oggettivista »: ha quindi ritenuto — coerentemente con tale impostazione — che né lo stato di ubriachezza abituale né quello di demenza alcolica possano esonerare il lavoratore dalla responsabilità disciplinare in quanto lo stato di incapacità di intendere e volere comunque consegua a un'originaria condotta volontaria, evitabile e i cui effetti sono noti e prevedibili. Mi sembra però — senza voler in questa sede affrontare la più ampia problematica della correttezza dell'impostazione « oggettivista » della responsabilità civile (15) — che tale soluzione non tenga adeguatamente conto dei caratteri pecu-

(11) In questo senso v. GALGANO, *Diritto civile e commerciale. Le obbligazioni e i contratti*, Padova, 1999, vol. II, t. I, 59 ss.; MENGONI, *Responsabilità contrattuale (diritto vigente)*, *Enc. dir.*, XXXIX, 1072, questo A. attenua il rigore dell'impossibilità liberatoria escludendo l'inadempimento quando richiederebbe l'impiego di mezzi abnormi che — secondo buona fede — il debitore non è tenuto ad impiegare; risulta ormai superata in dottrina l'orientamento che ravvisava soltanto nell'impossibilità assoluta in senso naturalistico la causa di esonero della responsabilità contrattuale del debitore; cfr. OSTI, *Impossibilità sopravveniente*, *NDI*, 1962, 287 ss.

(12) In questo senso v. BIGLIAZZI GERI, BRECCIA, BUSNELLI, NATOLI, *Diritto civile. Obbligazioni e contratti*, Torino, 1993, 95 s.; BIANCA, *La responsabilità*, Milano, 1994, 11 ss.; GIORGIANNI, *L'inadempimento (corso di diritto civile)*, Milano, 1975, 234 ss.; NATOLI, *L'attuazione del rapporto obbligatorio*, II, Milano, 1962, 45 ss.

(13) Cfr. GALGANO, *op. cit.*, 64.

(14) Cfr. BIANCA, *Inadempimento delle obbligazioni*, *CommSB*, 1979, 119.

(15) Mi limito in questa sede a rinviare alle condivisibili motivazioni addotte a soste-

liari della responsabilità disciplinare nel contratto di lavoro rispetto all'ipotesi generale di inadempimento di obbligazioni di *facere* infungibili. Il contratto di lavoro subordinato, infatti, disciplina la ripartizione del rischio contrattuale tra le parti in modo parzialmente diverso dagli altri contratti (16); nel contratto di lavoro, infatti, l'elemento soggettivo è componente essenziale dell'inadempimento che — dopo il lungo dibattito giurisprudenziale e dottrinale sulla natura disciplinare del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo (17) — deve necessariamente identificarsi in ogni caso nell'illecito disciplinare. L'elemento soggettivo (dolo o colpa del lavoratore), pertanto, non è semplicemente un elemento eventuale di valutazione della gravità dell'inadempimento, ma è elemento imprescindibile di questo così che in assenza di un'imputabilità soggettiva della condotta non può in nessun modo ravvisarsi una — pur lieve — responsabilità disciplinare (18). Questa è pertanto per un verso più ampia dell'ordinaria responsabilità civile in quanto permette di sanzionare (anche con il licenziamento) condotte che hanno cagionato un lieve danno patrimoniale al datore o persino condotte di mero pericolo ove queste siano animate da intenti dolosi o conseguenti a grave negligenza o imperizia, per altro verso invece più ristretta in quanto esclude la possibilità di sanzionare chi abbia cagionato un grave danno patrimoniale all'azienda a seguito di una condotta da ritenersi incolpevole secondo i canoni dell'ordinaria diligenza e della buona fede. Ciò rileva non solo ai fini della risoluzione per inadempimento, ma anche ai fini risarcitori per i quali si debbono coerentemente adottare i medesimi criteri di ripartizione del rischio contrattuale: l'applicazione della sanzione disciplinare non preclude il diritto del datore al risarcimento del danno patito (19), ma tale diritto viene in essere soltanto a seguito di una condotta dolosa o colposa del lavoratore.

È stato correttamente rilevato come il sistema disciplinare sia fonda-

gno della tesi della colpa da BIGLIAZZI GERI, BRECCIA, BUSNELLI, NATOLI, *op. ult. cit.*, e da BIANCA, *op. ult. cit.*

(16) La diversa distribuzione del rischio contrattuale rispetto alla disciplina generale dei contratti rappresenta una specialità del rapporto di lavoro ma non snatura per questo il carattere negoziale del potere disciplinare attribuendogli necessariamente una natura « istituzionale » secondo l'originaria impostazione di MONTUSCHI, *Potere disciplina e rapporto di lavoro*, Milano, 1973.

(17) Per una ricostruzione del percorso e degli approdi giurisprudenziali riguardo la natura disciplinare del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo v. PAPALEONI, *Il procedimento disciplinare nei confronti del lavoratore*, Napoli, 1996, 333 ss.

(18) *Contra* MANNACIO, *op. cit.*, 835, secondo cui « in linea generale l'elemento soggettivo rientra nell'inadempimento come condizione per il risarcimento del danno (art. 1218 c.c.) e dunque non è essenziale alla rilevanza disciplinare come presupposto di una sanzione che non è risarcitoria ».

(19) Nel senso della non esclusività della responsabilità disciplinare e dell'autonomia della responsabilità risarcitoria: D'AVOSSA, *Il potere disciplinare nel rapporto di lavoro*, Milano, 1989, 119; PAPALEONI, *op. cit.*, 7 ss.

to « sulla valutazione del comportamento e non del danno » (20); la natura giuridica della sanzione disciplinare è infatti quella di una « pena privata » strumentale alla tutela della funzionalità, della sicurezza e del patrimonio aziendale (21). Soltanto attribuendosi la dovuta rilevanza sul piano sistematico alla funzione del potere disciplinare e riconoscendosi all'elemento soggettivo la portata di un elemento costitutivo dell'illecito disciplinare può offrirsi una plausibile giustificazione delle particolarità del giudizio e del procedimento di responsabilità disciplinare. La « gravità dell'infrazione » di cui all'art. 2106 c.c. è nozione che differisce dall'« importanza » dell'inadempimento di cui all'art. 1455 c.c. non soltanto sul piano quantitativo ma anche su quello qualitativo, proprio per la rilevanza essenziale dell'elemento soggettivo (22). Ben si comprende dunque la ragione per cui la giurisprudenza in materia di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo attribuisce nella valutazione della proporzionalità della sanzione disciplinare un'importanza prevalente al carattere doloso o gravemente colposo della condotta rispetto all'entità del danno cagionato o potenzialmente cagionabile (23). Dell'essenzialità dell'elemento soggettivo per la perfezione dell'illecito disciplinare, d'altronde, si trova ulteriore conferma sia nella garanzia di predeterminazione e certezza dell'illiceità della condotta e dell'entità della « pena » offerta dall'obbligo di previsione del codice disciplinare e di pubblicità di questo (24), sia nella rilevanza della recidiva (25).

La responsabilità disciplinare del lavoratore, dunque, si fonda su un giudizio di colpa che necessariamente presuppone una capacità volitiva del lavoratore ai fini dell'imputabilità « soggettiva » (26) dell'inadempimento. La contiguità concettuale tra la responsabilità disciplinare e quel-

(20) D'AVOSSA, *op. cit.*, 24.

(21) Cfr. D'AVOSSA, *op. cit.*, 25; MONTUSCHI, *Potere disciplinare e rapporto di lavoro privato*, *QLDRI*, 1991, 9, 14; ID., *Potere disciplina e rapporto di lavoro*, *cit.*, 96 ss.

(22) Cfr. in questo senso DEL PUNTA, *Le sanzioni conservative*, *QLDRI*, 1991, 9, 102; la specialità della disciplina del contratto di lavoro, quindi, pone al riparo dal pericolo paventato da PERA, *op. cit.*, 1547, secondo cui adottare l'orientamento di rilevanza della capacità di intendere e di volere del lavoratore esponga indiscriminatamente al rischio di dover escludere in ogni tipo di contratto la responsabilità del debitore inadempiente alcolista.

(23) Cfr. per tutte nel senso dell'essenzialità ai fini disciplinari sia dell'elemento soggettivo-intenzionale oltre alla gravità del danno: Cass. 11 gennaio 1993 n. 215, *D&L*, 1993, 603; di cui non si condivide la lettura riduttiva offerta da MANNACIO, *op. cit.*, 835, secondo cui non vi si dovrebbe rinvenire « ... l'affermazione della necessità della colpa, ma più semplicemente che tali parole esprimano l'esigenza che il giudizio di gravità — ai fini della proporzione tra mancanza e sanzione — tenga conto di tutti gli elementi del fatto disciplinarmente rilevante, ivi compreso l'elemento soggettivo ».

(24) La funzione del codice disciplinare e dell'onere di affissione dunque non si limita alla predeterminazione degli obblighi accessori del contratto di lavoro (cfr. MANNACIO, *op. cit.*, 835), ma anche a garantire la conoscibilità effettiva degli stessi da parte del lavoratore e conseguentemente l'inescusabilità della sua condotta ove vi contravvenga.

(25) Cfr. MONTUSCHI, *Commento art. 7 l. n. 300/1970*, in GHEZZI, MANCINI, MONTUSCHI, ROMACNOLI, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, *CommSB*, 61 ss.

(26) La valutazione deve essere effettuata, però, in base ad una nozione obiettiva e

la penale, che si evince dalla funzione che assolve per entrambi l'elemento soggettivo, non ha una portata meramente descrittiva, ma legittima il ricorso da parte del giuslavorista alla disciplina dell'illecito penale nei termini propri dell'*analogia legis* (27).

Il carattere necessario dell'elemento soggettivo nell'illecito disciplinare impone allora alcuni distinguo (marginali ma non irrilevanti) rispetto alle conclusioni cui giunge nella sentenza in esame la Cassazione in merito alla valutazione delle condotte tenute dal lavoratore in stato di ridotta o insussistente capacità di intendere o volere a causa dello stato di ubriachezza o di demenza alcolica.

4. Il lavoratore ubriaco, sebbene si trovi in uno stato temporaneo di incapacità di intendere e di volere e — pertanto — di inconsapevolezza delle condotte che adotta, non può tuttavia essere giudicato non imputabile di quelle azioni che si traducono in inadempimenti contrattuali. Possono, infatti, ben riproporsi sul piano civilistico (e anche più propriamente che su quello penalistico) (28) le considerazioni espresse dalla Corte costituzionale (29) per affermare la legittimità costituzionale dell'art. 92 c.p. nella parte in cui prevede l'imputabilità del soggetto che ha commesso un reato in stato di ubriachezza « colposa ». La condotta rilevante ai fini della sanzione (penale o civile) ha una natura complessa: non è costituita soltanto dagli atti finali di concreta violazione di uno specifico obbligo giuridico, ma anche dal comportamento iniziale che ha condotto all'ubriachezza. L'elemento soggettivo della colpa va dunque ravvisato nella negligenza del lavoratore consistita nell'assumere bevande alcoliche in elevata quantità prima di recarsi sul luogo di lavoro esponendosi così al prevedibile (e pertanto evitabile e inescusabile) rischio di non adempiere correttamente la prestazione di lavoro. Le circostanze e le cause dell'ebbrezza possono tutt'al più incidere nella determinazione della sanzione proporzionata (è evidente che chi si ubriaca per la disperazione di una tragedia familiare non può essere considerato alla stessa stregua di chi ha fatto bisboccia con gli amici), ma queste non possono comunque escludere l'imputabilità dell'inadempimento al lavoratore.

non psicologica di colpa, in base cioè all'ordinaria diligenza normalmente adeguata al soddisfacimento dell'interesse del creditore cfr. BIANCA, *La responsabilità*, cit., 15.

(27) *Contra* MANNACIO, *op. cit.*, 835; SPAGNUOLO VIGORITA-FERRARO, *Sanzioni disciplinari. Comm. dello statuto dei lavoratori*, a cura di U. PROSPERETTI, Milano, 1975, 150.

(28) In sede civile, infatti, non ci si deve misurare con il disposto dell'art. 85 c.p. che afferma che la capacità di intendere e volere deve essere posseduta dal reo proprio nel momento di commissione del reato; proprio alla luce di questo dato normativo parte della dottrina penalistica ritiene incostituzionale l'art. 92 c.p. che afferma l'imputabilità del soggetto in stato di ubriachezza colposa; cfr. FIANDACA, MUSCO, *Diritto penale. Parte generale*, Bologna, 1994, 256 s.

(29) C. cost. 4 marzo 1970, n. 33, *FI*, 1970, I, 1024.

Le medesime considerazioni valgono nell'ipotesi del c.d. ubriaco « abituale », di colui cioè che, pur essendo ripetutamente in stato di ubriachezza non sia affetto da alcuna alterazione permanente delle capacità psichiche e, quindi, recuperi pienamente la sua lucidità all'esaurirsi degli effetti dell'ebbrezza alcolica. In analogia con quanto previsto dall'art. 94 c.p. l'ubriaco « abituale » deve essere ritenuto pienamente imputabile alla stregua dell'ubriaco « occasionale » e deve essere giudicato ai fini disciplinari secondo i medesimi parametri di gravità della colpa adottati nei confronti del capace di intendere e di volere.

5. Il problema appare più complesso — e per quest'aspetto dissenso dalle conclusioni cui giunge la sentenza in esame — laddove si indaghi in merito all'imputabilità dell'inadempimento del lavoratore che non si trovi in uno stato temporaneo (seppur frequente) di ebbrezza alcolica, ma in uno stato di permanente alterazione psichica conseguente alla dipendenza etilica.

L'art. 95 c.p. prevede che la « cronica intossicazione da alcol » comporta la non imputabilità del soggetto se la gravità è tale da escluderne permanentemente la capacità di intendere e di volere; qualora invece tale capacità sia « grandemente » scemata, ma non esclusa del tutto, è prevista soltanto una diminuzione della pena. La Corte costituzionale ha da ultimo precisato che « ... per potersi correttamente invocare lo stato di intossicazione cronica occorre un'alterazione non transitoria dell'equilibrio biochimico del soggetto tale da determinare un vero e proprio stato patologico psicofisico dell'imputato e, dunque, una corrispondente e non transitoria alterazione dei processi intellettivi e volitivi » (30). Per salvare la norma dalle censure di costituzionalità che la dottrina penalistica quasi unanimemente le muoveva ormai da tempo (31), la Consulta ha quindi abbandonato il tradizionale orientamento della Cassazione (32) secondo cui la « cronicità » dell'intossicazione da alcol doveva essere intesa restrittivamente nel senso della irreversibilità della stessa e ha adottato una lettura meno aderente al tenore testuale della norma, ma di certo maggior-

(30) C. cost. 16 aprile 1998, n. 114, *FI*, 1999, I, 777.

(31) La dottrina penalistica ha espresso numerose critiche in merito sia all'indeterminatezza della distinzione tra « ubriachezza abituale » e « cronica intossicazione da alcool » sia alla compatibilità del principio generale di inimputabilità dell'incapace con la necessità non soltanto della permanenza ma anche dell'irreversibilità dello stato di demenza alcolica; cfr. VIRGILIO, *Dell'imputabilità*, in BRICOLA, ZAGREBELSKY, *Giurisprudenza sistematica di diritto penale. Codice penale*, Torino, 1996, II, 411; FORTUNA, *Ubriachezza. Enc. dir.*, Milano, 1992, XLV, 465; occorre rilevare che comunque sul piano civilistico non si è vincolati dalla rigida tassatività delle categorie individuate dal legislatore in sede penale e queste possono valutarsi in modo più elastico in relazione al vero elemento scriminante dell'imputabilità: il possesso o meno della capacità di intendere e volere.

(32) Cfr. Cass. pen., Sez. I, 9 marzo 1994, *CP*, 1995, 928; Cass. pen., Sez. I, 24 gennaio 1992, *Giust. pen.*, 1992, II, 481, 547.

mente compatibile con il principio dell'imputabilità dell'incapace, secondo cui la punibilità debba essere esclusa anche nel caso in cui, terminato l'effetto della sostanza alcolica, non si determina una *restitutio in integrum* della personalità del soggetto, ma permangono nel tempo — seppur in modo non irreversibile — i sintomi invalidanti, di natura somatica, neurologica e psicopatologica della intossicazione (33).

Analogicamente si deve ritenere anche sul piano contrattuale del rapporto di lavoro che proprio il carattere durevole, ancorché non irreversibile, dello stato di incapacità di intendere e volere interrompa il nesso eziologico tra la condotta colpevole, che ha esposto originariamente il lavoratore al rischio di cadere nella patologia della dipendenza alcolica, e le singole azioni commesse in stato di ubriachezza, che concretizzano (in astratto) un rilevante inadempimento contrattuale. Non si può giungere a rinvenire nella prima condotta anche l'elemento soggettivo di colpevolezza di quest'ultime; esse rimangono, infatti, condotte distinte e prive di un diretto ed immediato nesso causale che possa considerarsi idoneo a ricondurle a un'unica — ma complessa — fattispecie fattuale.

La permanenza della patologia, invece, non può comportare l'esclusione dell'imputabilità laddove il soggetto sia comunque in possesso di quelle pur minime capacità intellettive e volitive che potrebbero diligentemente permettergli di evitare — astenendosi dalla prestazione di lavoro e comunicando lo stato di infermità — di esporsi al pericolo di adottare inconsapevolmente condotte rilevanti sul piano disciplinare. Il grado di permanente riduzione della capacità di volere non rileva, dunque, sotto il profilo dell'imputabilità e dell'esclusione di responsabilità; rileva tuttavia sotto quello della « proporzionalità » della sanzione disciplinare: in questa valutazione infatti l'elemento soggettivo (la gravità della *culpa*) concorre con l'elemento oggettivo (l'*importanza* patrimoniale dell'illecito civile). Quanto più è ridotta — in modo permanente — la capacità di intendere e volere del lavoratore, tanto minore dovrà esser ritenuto il suo grado di colpa e conseguentemente la gravità della sanzione disciplinare da applicarsi.

6. Sebbene non condivida l'assolutezza delle conclusioni della sentenza che si annota secondo cui si dovrebbe ravvisare la volontarietà della condotta in ogni caso, senza distinguere l'ipotesi in cui lo stato di dipendenza alcolica cagioni uno stato di permanente incapacità di intendere e volere del soggetto agente, non ritengo neppure che si possa aderire

(33) Per una prima applicazione in sede giudiziale dell'interpretazione dell'art. 95 c.p. adottata dalla Corte costituzionale, cfr. P. Busto Arsizio 24 maggio 1999, *Foro ambrosiano*, 1999, 425.

all'equiparazione sul piano dell'imputabilità tra i casi di ubriachezza abituale e di demenza alcolica operata dalla precedente pronuncia del 1997.

Non si possono nascondere le difficoltà applicative — che da tempo la dottrina penalista ha denunciato — nel discernere sulla base di perizie mediche eseguite a distanza di tempo la totale incapacità di intendere e volere da quella parziale o ancora lo stato di intossicazione cronica da quello di ubriachezza abituale. L'onere probatorio dello stato di inimputabilità o delle circostanze giustificative non può comunque che gravare sul lavoratore: infatti, sebbene l'art. 5 della l. n. 604/1966 ponga a carico del datore di lavoro l'obbligo di provare la fondatezza del licenziamento, una volta che questi abbia provato il verificarsi della condotta inadempiente spetta al lavoratore l'onere di dimostrare la sussistenza di « fatti impeditivi o estintivi » della colpa (34) al fine di superare la presunzione della capacità di intendere e di volere del soggetto agente.

Si deve infine affrontare l'obiezione (35) di come possa ragionevolmente accettarsi l'abnorme conseguenza, che potrebbe derivare dall'attribuire una valenza giustificativa allo stato di dipendenza alcolica, di gravare il datore di lavoro, cui non è stata trasmessa alcuna informazione e certificazione dello stato di incapacità del lavoratore, dell'onere di reintegrazione e di risarcimento del danno nell'ipotesi in cui all'esito del processo il licenziamento venga ritenuto illegittimo per la non imputabilità dell'inadempimento o per sproporzione della sanzione estintiva. In questo caso, infatti, il mancato adempimento dell'obbligo di avviso e certificazione dell'infermità dovrebbe ritenersi egualmente giustificabile in riferimento allo stato di incapacità di intendere e volere del lavoratore (36).

Mi sembra che le conseguenze che derivano da soluzione del problema nei termini sopra esposti non siano necessariamente così aberranti. Infatti, come è stato affermato sia da una pronuncia della Cassazione sia da un'altra successiva della Corte costituzionale, cui in vero è stata rivolta scarsa attenzione nel dibattito dottrinale, anche l'imputabilità dell'inadempimento del datore — quando di questo si tratti — rileva ai fini della sua responsabilità risarcitoria, in particolare per la quantificazione del danno da licenziamento illegittimo (37). Orbene, nel caso in cui il la-

(34) Cfr. VALLEBONA, *L'onere della prova nel diritto del lavoro*, Padova, 1988, 10 ss.

(35) Sollevata da ICHINO, *op. cit.*, 542.

(36) Cfr. Cass. 4 ottobre 1988, n. 5350, *q. Riv.*, 1989, II, 100; Cass. 4 luglio 1989, n. 3194, *NGL*, 1989, 586; C. cost. 29 dicembre 1988, n. 1143, *MGL*, 1988, 796.

(37) A questo proposito v. C. cost. 23 dicembre 1998, n. 420, *FI*, 1999, I, 3135, in cui il giudice delle leggi ha affermato che « ... la responsabilità risarcitoria del datore di lavoro per l'illegittimo licenziamento intimato in regime di tutela c.d. reale non si discosta dalla disciplina ordinaria perché implica comunque, per il danno eccedente la suddetta misura minima (le 5 mensilità), la sussistenza della colpa dello stesso, in mancanza del quale non c'è danno ulteriore risarcibile »; esattamente nello stesso senso (richiamata anche nella decisione della Corte cost.) Cass. 21 settembre 1998, n. 9464, *MGL*, 1999, 137; entrambe le pronunce

voratore non si giustifichi in sede di procedimento disciplinare rappresentando lo stato di infermità e non ne offra prova o certificazione idonea, non potrà poi esser « imputata » all'ignaro datore di lavoro la responsabilità per il risarcimento delle perdite retributive patite dal lavoratore non solo per il periodo in cui quest'ultimo si è trovato in uno stato di inidoneità psicofisica, ma anche per tutto il periodo intercorso fintantoché non sia comprovata e resa nota al datore (anche in altra sede rispetto a quella processuale) tale infermità. Inoltre, nell'ipotesi in cui lo stato di incapacità al lavoro del dipendente perduri per un periodo superiore a quello contrattualmente previsto per il comporto, il datore di lavoro può legittimamente revocare il licenziamento adottato per motivi disciplinari ed adottarne — non appena venga a conoscenza di questa circostanza (38) — uno nuovo proprio per superamento del periodo di comporto (39). Il periodo di comporto determinato dalla contrattazione collettiva applicata al rapporto, infatti, segna il limite massimo del rischio contrattuale di cui è gravato il datore in caso di sopravvenuta inidoneità psico-fisica del lavoratore.

MASSIMO PALLINI
*Ricercatore
di diritto del lavoro
nell'Università degli Studi
di Milano*

L'INADEMPIMENTO DELL'ALCOLIZZATO FRA LEGISLAZIONE PROTETTIVA ED ETICA DELLA RESPONSABILITÀ

Concordo soltanto in parte con la costruzione — pur affinata attraverso un cospicuo lavoro di studio, discussione e riflessione — che Mas-

riguardano casi di licenziamento adottati per sopravvenuta inidoneità fisica accertata dagli istituti pubblici ex art. 5 l. n. 300/1970, risultati poi in sede giudiziale illegittimi per erroneità della valutazione medica.

(38) Mi sembra che la condizione dell'« attualità » non possa ritenersi ostativa all'adozione di un licenziamento per superamento del periodo di comporto anche dopo che il lavoratore abbia recuperato l'idoneità fisica qualora il datore venga a conoscenza incolpevolmente di tale circostanza a distanza di tempo e nelle more il lavoratore non abbia mai prestato la sua attività di lavoro. Sul problema della necessità dell'attualità della malattia per adottare il licenziamento per superamento del periodo di comporto v. DEL PUNTA, *op. cit.*, 385.

(39) A mio avviso non può ipotizzarsi una conversione in sede giudiziale di un licenziamento per giustificato motivo soggettivo in uno per giustificato motivo oggettivo come sembrerebbe prospettare ICHINO, *op. ult. cit.*, 541.

simo PALLINI propone della responsabilità e irresponsabilità del lavoratore inadempiente per ubriachezza.

Può considerarsi pacifico che, fin quando il lavoratore non si astenga dal lavoro denunciando infermità a norma dell'art. 2110 c.c., l'eventuale difetto della sua prestazione lavorativa (o di adempimenti accessori) dovuto all'abuso di alcol o altre sostanze psicotrope costituisca a tutti gli effetti inadempimento contrattuale: argomento solidissimo in questo senso è costituito dall'applicazione della regola di imputabilità sottesa agli artt. 92 e 93 c.p. Quando invece il lavoratore, impedito ad adempiere correttamente il proprio obbligo contrattuale dall'effetto di sostanze psicotrope, si astenga dal lavoro dichiarandosi malato, e non possa dimostrarsi che egli abbia assunto tali sostanze nella consapevolezza che esse avrebbero impedito la prestazione, l'assenza deve considerarsi in sé giustificata dall'infermità temporanea: come osserva M.P., prevale oggi in dottrina e giurisprudenza l'opinione secondo cui il comportamento imprudente, malsano, o persino riprovevole, tenuto dal lavoratore nella vita privata non può in quanto tale essergli imputato sul piano disciplinare nell'ambito del rapporto di lavoro, neppure quando abbia per conseguenza un'infermità da cui derivi la sospensione della prestazione.

Prevale però anche, in dottrina e giurisprudenza, la tesi secondo cui la protezione *ex* art. 2110 c.c. non si applica nel caso dell'impedimento al lavoro che il prestatore abbia deliberatamente voluto procurarsi (un discorso a parte, che sarebbe qui fuori luogo, riguarda l'ipotesi del tentato suicidio). Mi sembra ragionevole trarne, nella materia particolare qui in discussione, il corollario seguente: il lavoratore che si sia frequentemente trovato in condizione di non poter lavorare per ubriachezza e che non si attivi per liberarsi di questa abitudine, è responsabile degli effetti che ne conseguono, quanto meno sotto il profilo del dolo eventuale, e non può quindi godere della protezione dell'art. 2110 c.c. In altre parole, la tutela non si applica nel caso in cui il ripetersi dell'impedimento alla prestazione sia causato da un'abitudine di ubriacarsi che il lavoratore ometta di contrastare sottoponendosi a trattamenti appropriati: lo stillicidio di assenze al lunedì causate dalla sbornia del fine settimana non è protetto dall'ordinamento.

Il lavoratore alcolista, o che si trovi in istato di dipendenza da sostanze psicotrope, deve dunque — a mio modo di vedere — considerarsi contrattualmente obbligato al trattamento di disintossicazione e riabilitazione; trattamento che, per altro verso, quando richieda il ricovero in casa di cura o comunque sia incompatibile con la prestazione lavorativa, ne giustifica sicuramente la sospensione a norma dell'art. 2110 c.c. (in riferimento specifico all'abuso di sostanze stupefacenti l'art. 124 del d.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309 attribuisce espressamente al lavoratore titolare di rapporto a tempo indeterminato il diritto ad astenersi dal lavoro con di-

ritto alla conservazione del posto « 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 »). Se il lavoratore è inadempiente a questo obbligo, mi pare che qualsiasi conseguente difetto della prestazione gli sia imputabile come colpa contrattuale: non soltanto la prestazione alterata o difettosa, ma anche l'astensione totale dal lavoro.

La questione dell'imputabilità del difetto della prestazione lavorativa conseguente ad abuso di alcol o di stupefacenti si pone in modo diverso quando l'alterazione non abbia carattere temporaneo e reversibile, bensì permanente: in questo caso può farsi applicazione della regola sottesa all'art. 95 c.p., che prevede la non imputabilità del reato per vizio totale di mente causato da « intossicazione da alcol cronica ». Quando giunge a questo punto, l'intossicazione causa uno stato di vera e propria demenza alcolica, che costituisce, sì, motivo di non imputabilità delle mancanze commesse dall'intossicato, ma anche causa di inidoneità permanente alla prestazione lavorativa, la quale giustifica oggettivamente il licenziamento. Per questo motivo, nel mio commento alla sentenza della Corte di cassazione n. 1314/1997 mi era parso di poter dire che quando il comportamento del lavoratore è frequentemente alterato dagli effetti dell'alcol, i casi sono due: o si tratta soltanto di ubriachezza abituale, e allora il difetto della prestazione gli è imputabile come mancanza disciplinare (come, del resto, è largamente previsto dalla contrattazione collettiva); oppure si tratta di demenza alcolica, cioè di infermità irreversibile, e allora il licenziamento è giustificato sul piano oggettivo.

Ora però occorre tenere conto del fatto che la sentenza della Corte costituzionale n. 114/1998, intervenendo sul versante penalistico della questione, impone di considerare la possibilità di una situazione intermedia tra l'ubriachezza abituale e la demenza alcolica: una situazione, cioè di alterazione dei processi intellettivi e volitivi dell'imputato non transitoria, ovvero non suscettibile di remissione tra un episodio di ebbrezza e l'altro, ma neppure irreversibile. L'applicazione di questa massima ha per conseguenza, sul piano penale, la non imputabilità del reato quando l'imputato si sia trovato, nel commetterlo, nella suddetta situazione intermedia, che tuttavia non configura ancora la situazione di intossicazione inguaribile (cui conseguirebbe l'applicabilità, in caso di reato, delle misure di sicurezza di cui all'art. 206 c.p.). Analogamente — sostiene M.P. — deve ritenersi non imputabile al lavoratore l'eventuale mancanza commessa quando egli si trovi in quella situazione intermedia; d'altra parte, poiché in quel caso l'infermità non è ancora irreversibile, egli deve considerarsi protetto contro il licenziamento, nei limiti del periodo di comportamento, dall'art. 2110.

Qui sta il punto più rilevante di dissenso. Sul piano civile, e su quello

del rapporto di lavoro in particolare, nella situazione intermedia individuata dalla Corte costituzionale non mi sembra che si possa giungere a una conclusione di non imputabilità del difetto della prestazione. Il lavoratore che si trovi in quella situazione è pur sempre contrattualmente responsabile per il precedente inadempimento dell'obbligo contrattuale di sottoporsi al trattamento di disintossicazione e riabilitazione, commesso in epoca in cui egli era ancora — tra un ubriacatura e l'altra — pienamente capace di intendere e volere. Sarà forse tardivo il contestargli quell'inadempimento sul piano disciplinare, ora che l'alterazione psichica non dà remissione tra un'ubriacatura e l'altra, ma non vedo come possa ritenersi interrotto il nesso causale tra quel suo inadempimento passato (sicuramente a lui imputabile, all'epoca in cui si trattava ancora soltanto di ubriachezza abituale) e il difetto attuale della prestazione o di adempimenti ad essa accessori. La sola eccezione può forse essere costituita dal caso — davvero improbabile — in cui il lavoratore sia stato assunto da un imprenditore assai poco avveduto in epoca in cui l'intossicazione alcolica, pur non ancora irreversibile, era già arrivata a un punto tale da non dare remissione tra un episodio di ebbrezza e l'altro: solo in questo caso l'omissione del trattamento riabilitativo cade forse al di fuori della responsabilità contrattuale del lavoratore.

È giusto e ineccepibile sul piano costituzionale che il contenuto assicurativo inderogabilmente proprio del contratto di lavoro protegga il lavoratore anche contro il rischio di deviazioni gravi dal comportamento corretto nel governo della propria persona, quali sono l'alcolismo e l'abuso di stupefacenti; e che al lavoratore, nel lungo periodo intercorrente tra l'inizio dell'abuso di sostanze psicotrope e il cronicizzarsi dell'intossicazione, sia offerta la possibilità di uscire dal vicolo cieco in cui si è cacciato, godendo della possibilità di sospensione della prestazione con diritto alla conservazione del posto per sottoporsi al trattamento di disintossicazione e riabilitazione. Ma questa « copertura assicurativa », che ben può considerarsi nel nostro ordinamento come parte integrante della causa del contratto di lavoro, non può, a mio avviso, spingersi fino a deresponsabilizzare totalmente il lavoratore, esonerandolo anche dalle conseguenze del suo deliberato e consapevole rifiuto di farsi aiutare e trasferendo interamente il costo di quel rifiuto sul datore di lavoro.

PIETRO ICHINO