



UBRIACO AL LAVORO, LICENZIATO, MA IL TRIBUNALE DI MILANO LO REINTEGRA A CURA DELL'[AVV. MICHELEALFREDO CHIARIELLO](#)

INDICE

1 INTRODUZIONE

2 LA SENTENZA

1 INTRODUZIONE

Curiosa nel fatto, ma giuridicamente opportuna, è la sentenza n. **1225/2026 del Tribunale di Milano**, che si è occupata del caso di un uomo che si era presentato al lavoro ubriaco e, per questo, era stato licenziato.-

Il caso riguardava un **dipendente invalido civile**, assunto nel **2003** e da anni impiegato con mansioni ausiliarie alla vendita.-

Alla fine di settembre 2025, l'uomo si era presentato al lavoro in condizioni di **evidente alterazione alcolica**.-

Secondo quanto ricostruito nella contestazione disciplinare, il lavoratore aveva preso a calci alcuni scatoloni, si era spostato nell'area vendita reggendosi con difficoltà, aveva tentato di aprire alcune scatole con un taglierino, parlava in modo confuso e aveva rifiutato anche l'assistenza sanitaria, pur ammettendo di **avere bevuto troppo** e di **avere dei problemi**.-

Successivamente, si era scusato per l'accaduto.-

Scuse che, tuttavia, non erano bastate a evitare il licenziamento.-

2 LA SENTENZA

Il **Tribunale di Milano**, nella persona del Giudice **Francesca Saioni**, ha ritenuto il **licenziamento non giustificato**.-

La decisione muove da alcuni elementi decisivi:

- il lavoratore aveva ammesso di essersi presentato sul posto di lavoro in **stato di ebbrezza** e si era scusato per la propria condotta;
- nonostante l'evidente alterazione alcolica, **non aveva aggredito né minacciato alcuno**;
- non risultava, quindi, che colleghi o clienti fossero stati concretamente esposti a una **situazione di pericolo**;
- anche il taglierino, pur utilizzato in modo maldestro, **non era stato rivolto contro persone**, ma impiegato per tentare di aprire alcuni scatoloni.-

Il cuore della decisione, però, è rappresentato dal richiamo al **CCNL Commercio**.-

La sentenza richiama infatti l'**art. 222 del contratto collettivo**, il quale prevede espressamente la **sospensione** per il lavoratore che si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza.-

Lo stesso articolo riserva invece il **licenziamento** ad altre ipotesi, tra cui la **recidiva reiterata** nelle condotte punibili con sanzione conservativa oppure gravi violazioni degli obblighi generali.-

Nel caso esaminato dal Tribunale, però, **la recidiva non c'era**.-

Anzi, la sentenza sottolinea come si trattasse dell'**unico episodio disciplinarmente rilevante** in una carriera durata **oltre vent'anni**.-

Il principio è molto chiaro: **quando il contratto collettivo collega in modo espresso una determinata condotta a una sanzione conservativa, il datore di lavoro non può automaticamente trasformare quel fatto in causa di licenziamento**.-

Naturalmente, il principio va sempre valutato con riferimento al **caso concreto** e al **contratto collettivo applicabile**.-

E, al tempo stesso, per quanto possa sembrare banale, resta sempre consigliabile presentarsi al lavoro in condizioni pienamente compatibili con lo svolgimento della prestazione.-