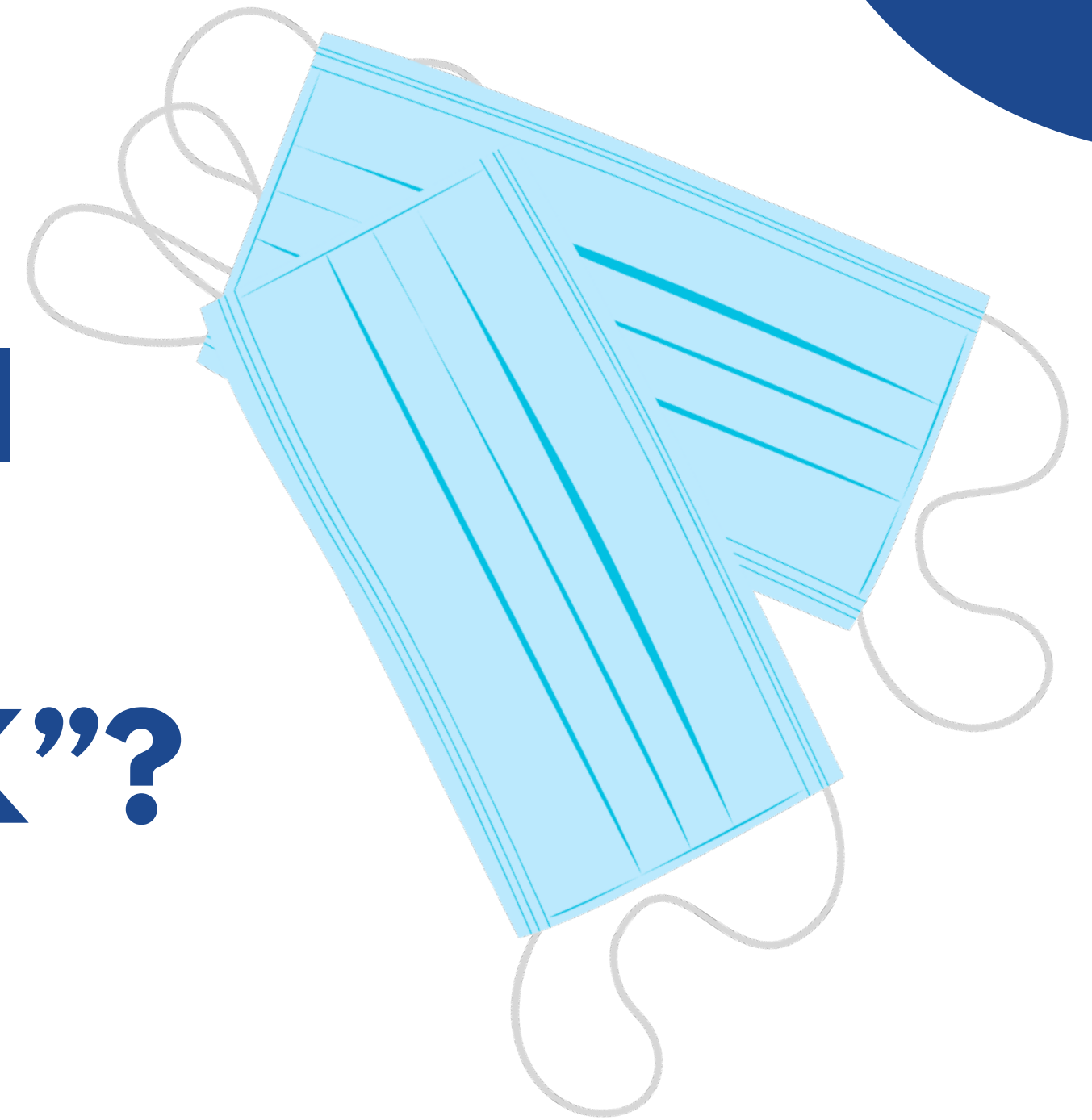


LEGITTIME LE SANZIONI DISCIPLINARI PER IL DIPENDENTE “NO MASK”?



Your partner in law.



I PRECEDENTI GIURISPRUDENZIALI

La giurisprudenza più recente si è espressa nel senso della **legittimità delle sanzioni disciplinari** verso lavoratori che si sono rifiutati di indossare la mascherina protettiva sul luogo di lavoro.

In tal senso si sono pronunciati:

- **Il Tribunale di Venezia**, con sentenza del 4 giugno 2021
- **Il Tribunale di Trento**, con sentenza del 8 luglio 2021

SENTENZA TRIBUNALE DI VENEZIA - 4.6.2021

1. A fronte dell'emergenza sanitaria, **il datore di lavoro ha imposto ai dipendenti l'uso della mascherina.**
2. Il lavoratore (peraltro, con la carica di RLS) ha manifestato all'azienda il proprio convincimento circa **l'illegittimità di tale decisione, ritenuta "incostituzionale e illecita".**
3. Il dipendente si è presentato al lavoro **sprovvisto di mascherina** e, invitato dal RSPP a indossarla, si rifiutava di ottemperare a tale obbligo.
4. Il lavoratore ha poi **affisso in bacheca, divulgandola a tutto il personale, la sua lettera con cui contestava la legittimità della disposizione aziendale** circa l'obbligatorietà dell'uso della mascherina.
5. Il datore di lavoro ha **contestato al lavoratore** il mancato utilizzo della mascherina e la pubblicazione del suo messaggio di contestazione della direttiva aziendale, con cui aveva istigato tutti i colleghi a disattenderla.
6. Il dipendente è stato sanzionato con la misura della **sospensione di 3 giorni dal lavoro e dalla retribuzione.**

SENTENZA TRIBUNALE DI VENEZIA - 4.6.2021

Il Giudice ha ritenuto la **sospensione legittima** in quanto:

- I comportamenti contestati sono stati ritenuti **non giustificati né giustificabili** e aggravati a fronte del ruolo di RLS ricoperto dal lavoratore.
- **Il datore di lavoro, quale garante dell'obbligo di tutela della salute dei lavoratori, è tenuto ad adottare tutte le misure necessarie e opportune per prevenire effetti dannosi.**
- Tale obbligo datoriale è ribadito nella **disciplina emergenziale** (tra cui, il D.L. 17.3.2020 n. 18, e i Protocolli Governo – parti sociali del 14.3.2020 e del 24.4.2020).
- Pertanto, l'imposizione della mascherina ai lavoratori **non è misura irrazionale o eccessivamente gravosa**, ma risponde pienamente al dovere datoriale di tutelare al meglio i propri dipendenti.
- Entrambe le condotte addebitate al lavoratore vengono ricondotte alle ipotesi, espressamente previste dal Codice disciplinare, di **violazioni di legge e/o aziendali in materia di sicurezza sul lavoro, in concreto aggravate dalla carica di RLS del dipendente.**

SENTENZA TRIBUNALE DI TRENTO – 8.7.2021

1. Un Istituto scolastico dell'infanzia ha sollevato contestazione disciplinare nei confronti di un'insegnante che si rifiutava di indossare la mascherina protettiva.
2. In sede di addebito, si è rilevato come tale condotta fosse contrastante sia con le vigenti linee di indirizzo, sia con uno **specifico ordine di servizio della Dirigente**, in virtù del quale la lavoratrice era già stata sospesa dal servizio in via cautelare.
3. Durante il procedimento disciplinare, la lavoratrice si è giustificata eccependo una "**obiezione di coscienza**" e possibili gravi **danni alla salute** che le sarebbero stati procurati dall'uso della mascherina.
4. Il datore di lavoro ha quindi provveduto al **licenziamento disciplinare della dipendente**.

SENTENZA TRIBUNALE DI TRENTO – 8.7.2021

Il Giudice ha ritenuto che il **licenziamento fosse sorretto da giusta causa** poiché:

- La Ricorrente **non ha dimostrato la dannosità della mascherina rispetto al proprio stato di salute** (argomento comunque contraddittorio con l'eccepita "obiezione di coscienza").
- Sotto il profilo oggettivo, il rifiuto di utilizzare i dispositivi di protezione individuale (quali le mascherine) integra **violazione dell'art. 20 T.U.S.L.**, a mente del quale tutti i lavoratori devono *utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione.*
- Dal punto di vista soggettivo, *non può non essere biasimata la condotta della ricorrente, la quale ha **anteposto all'interesse generale** (oltre che a quelli di utenti e colleghi) **proprie convinzioni personali che non trovano fondamento** (contrariamente alle prescrizioni che impongono l'utilizzo della mascherina, specialmente se chiusi) **in conoscenze riconosciute dalla comunità** perché sottoposte a severe verifiche.*



Your partner in law.

Via Borghetto, 3
20122 – Milano

www.lexellent.it

+39 02 87 25 171

lexellent@lexellent.it

