



**“LEGITTIMA LA SOSPENSIONE DEL LAVORATORE CHE SI RIFIUTI DI INDOSSARE LA MASCHERINA.”**

**TRIB. VENEZIA SEZ. LAVORO 4.6.2021**

**A cura dell' [Avv. Michele Alfredo Chiariello](#)**

## **INDICE**

**1) LA MASSIMA**

**2) IL FATTO;**

**3) LA DECISIONE IN COMMENTO.-**

### **LA MASSIMA**

**“È legittima la sospensione disciplinare del lavoratore che rivesta tra l'altro la funzione di RLS (cioè rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) che non osservi le misure di sicurezza aziendali anti-covid, che, in particolare si rifiuti di indossare correttamente la mascherina e, per di più, con linguaggio aggressivo ed inappropriato, critichi le misure stesse con una comunicazione inviata tramite pec alla Direzione.-“**

**[2]**

### **IL FATTO**

Un operatore ecologico, avente anche la funzione di RLS, decideva di impugnare una sanzione disciplinare conservativa, consistente della sospensione di n. 03 giornate dal lavoro e dalla retribuzione, avanti il Tribunale del Lavoro di Venezia.-

Tale punizione era stata inflittagli, per i seguenti motivi:

- Il dipendente con pec, avente ad oggetto "*richiesta assunzione responsabilità civile e penale*", inviata alla società datrice di lavoro, contestava, con toni aggressivi ed inappropriati, la scelta datoriale, in piena emergenza Covid, di rendere **obbligatorio l'uso della mascherina**, misura ritenuta illegittima, se non addirittura illecita;
- qualche giorno dopo, durante una riunione aziendale, **si presentava sprovvisto di mascherina**: invitato ad indossare la mascherina "chirurgica", distribuita dall'Azienda, non accettava;
- **due giorni dopo affiggeva nella bacheca aziendale copia della PEC**, sopra menzionata, così divulgando a tutto il personale il messaggio, ivi contenuto.-

In sede di procedimento disciplinare, il lavoratore non contestava, ma, anzi, ammetteva gli addebiti, giustificando il mancato uso (durante la riunione) della mascherina per il gran caldo e che il contenuto della pec, poi affissa, era stata valutata da ben tre legali e che non aveva mai invitato i colleghi a non utilizzare il presidio facciale, ma a non indossarlo in presenza di giusto distanziamento.-

**[3]**

## **LA DECISIONE IN COMMENTO**

Il Tribunale del Lavoro lagunare rigettava la domanda del lavoratore, in quanto

***“I comportamenti contestati non sono giustificati né giustificabili e sono indubbiamente molto gravi a fronte del ruolo di RLS ricoperto dal lavoratore”.-***

Il percorso motivazione è facilmente riassumibile nei seguenti punti:

- per legge, ancora prima della normativa pandemica, il datore di lavoro (doveva e) deve garantire la salute dei lavoratori;
- a seguito della pandemia e di tutta la normativa emergenziale – *che, per inciso qualifica il contagio da covid come infortunio sul lavoro* – ***al datore di lavoro è imposta l’assunzione di ulteriori misure, fra cui quella dell’uso obbligatorio della mascherina*** (si veda prot. del 24.4.2020);
- in particolare, le aziende devono mettere a disposizione idonee mascherine, ***da considerarsi dei veri e propri dispositivi di protezione individuale***, quando i lavoratori sono costretti a prestare la propria attività ad una distanza interpersonale minore di un metro,
- naturalmente, ogni azienda, in base alle proprie esigenze, può adottare misure piu’ rigide, proprio come fatto dall’azienda datrice di lavoro nella fattispecie in esame, con un proprio protocollo, ***senza contare che anche l’aggiornamento del documento valutazione rischi Divisione Ambiente, redatto il 14.09.2020, contempla sempre, tra i DPI in dotazione obbligatoria, le mascherine chirurgiche.-***

In definitiva, per il Giudice del Lavoro

***“Nella situazione tragica in cui il Paese e il mondo intero si sono trovati a causa dell’epidemia da Covid 19, l’imposizione ai lavoratori dell’utilizzo della mascherina non è certo misura irrazionale o eccessivamente gravosa, ma risponde pienamente al dovere datoriale di tutelare al meglio i propri dipendenti.-***