



TRIBUNALE ORDINARIO di RAVENNA

sezione CIVILE

Oggi **29 settembre 2023**, innanzi al Giudice dott. DARIO BERNARDI, in udienza da remoto ai sensi degli artt. 127 e 127-bis c.p.c. (visto l'art. 196-duodecies disp. att. c.p.c.), su piattaforma Microsoft Teams;

il giudice dà atto di riconoscere (in quanto noti all'ufficio o comunque identificatisi) a video tutti i partecipanti alla stanza virtuale predisposta dal DGSIA e che gli stessi riescono pienamente a sentire l'audio della riunione e a comunicare;

i partecipanti assicurano che non sono in atto collegamenti con soggetti non legittimati e che non sono presenti soggetti non legittimati nei luoghi da cui sono in collegamento.

in particolare che sono presenti:

Per la parte ricorrente, compare l'avvocato VENTRUTI MICHELE, il quale si riporta ai propri atti e insiste in tutte le richieste (anche istruttorie) in essi formulate;

Per la parte resistente compare l'avvocato VIELI VITO LORENZO, il quale si riporta ai propri atti e insiste in tutte le richieste (anche istruttorie) in essi formulate;

L'udienza da remoto si svolge con il consenso di tutti i soggetti appena indicati, i quali dichiarano di rinunciare a far valere qualunque questione relativa alle modalità di svolgimento dell'udienza da remoto;

I difensori concludono come da rispettivi atti introduttivi, rinunciando alla presenza al momento della lettura della sentenza.

Il Giudice

si ritira in camera di consiglio all'esito della quale provvede a dare lettura integrale della sentenza, da considerarsi pubblicata con la sottoscrizione del presente verbale (alla lettura nessuno è presente per le parti).

Il Giudice

dott. DARIO BERNARDI



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di RAVENNA**

Sezione Lavoro CIVILE

Settore lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Dario Bernardi
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **169/2023** promossa da:

LORENZO MINZONI rappresentato e difeso dall'avv. VENTRUTI MICHELE

RICORRENTE

contro

COOP ALLEANZA 3 0 rappresentato e difeso dall'avv. VIELI VITO LORENZO

RESISTENTE

CONCLUSIONI

Le parti hanno concluso come da verbale d'udienza di precisazione delle conclusioni.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorrente, cassiere con anzianità ultratrentennale presso la convenuta, operante nel settore della GDO, veniva licenziato per giusta causa con missiva del 29.9.2022.

In questa sede egli domanda annullarsi il licenziamento con reintegrazione nel posto di lavoro, con le conseguenti condanne al risarcimento del danno, anche contributivo.

Tutto originava dalla imposizione al ricorrente, nell'estate del 2022, dell'uso della mascherina nell'espletamento delle sue mansioni di cassiere, uso contestato dal ricorrente, nel senso che egli in alcune occasioni (in 3 giornate consecutive) non vi si conformava in tutto o in parte (p.e. il 5.9 il lavoratore entra alle 8.30 e ha la mascherina; alle 12.45 il lavoratore viene sorpreso senza mascherina).

La reazione dei superiori del ricorrente fu quella di insistere sulla necessità di tale utilizzo e, a fronte del rifiuto opposto dal lavoratore, di allontanarlo dal punto vendita.

Il lavoratore, pur allontanatosi dalla cassa, restava a disposizione del datore, offrendo comunque la propria prestazione, in particolare mettendosi nell'attesa, di propria iniziativa, a pulire bancali o a sistemare prodotti nelle corsie dell'ipermercato nel quale lavorava (condotte essenzialmente ripetutesi per tre giornate: 1, 2 e 5 settembre 2022).

Nella seconda delle tre occasioni i superiori del ricorrente facevano anche intervenire i Carabinieri al fine di persuadere il ricorrente ad allontanarsi dall'ipermercato, ma senza alcun esito.

Il tutto con recidiva relativamente ad una sanzione conservativa di 4 ore di multa inflitta il 3.6.2022 (per essere stato visto, in una occasione, portare la mascherina sotto il mento).

Questi sono i fatti principali sui quali si regge il licenziamento (essi verranno presi qui per buoni, senza necessità di istruttoria specifica, essendo comunque il recesso illegittimo).

Orbene, se tutto ciò fosse avvenuto in piena emergenza pandemica, si tratterebbe di tutt'altro paio di maniche.

Ma questa non era la situazione in essere al momento della commissione dei fatti (inizio settembre 2022), né al momento del licenziamento (29 settembre 2022).

Non sussisteva più per la generalità della popolazione l'obbligo di indossare la mascherina, essendo tale obbligo limitato solo a determinati luoghi, maggiormente delicati e necessitanti la riduzione al minimo dei possibili contagi (p.e. ambito sanitario). Addirittura, lo stesso datore di lavoro ha eliminato, comunicandolo il giorno dopo il licenziamento (ossia il 30.9.2022) – con effetto dal 3.10.2022 – l'obbligo di mascherina sul luogo di lavoro per tutto il proprio personale e questo “*visto il contesto nazionale di progressiva dismissione delle mascherine...*”, contesto in realtà presente da alcuni mesi, tanto che, come subito si vedrà, già il protocollo del 30.6.2022 non ne richiedeva un utilizzo obbligatorio indiscriminato negli ambienti di lavoro.

Al momento del fatto sussisteva, infatti, un protocollo di intesa tra governo e parti sociali, nella versione aggiornata del 30.6.2022.

Tale protocollo prevedeva, al punto 6 che “*Fermi gli obblighi previsti dall’art. 10-quater del decreto legge 22 aprile 2021 n. 52 convertito con modificazioni dalle legge 17 giugno 2021 n. 87, come modificato dall’art. 11, comma 1, del decreto-legge 16 giugno 2022, n. 68, l’uso dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo facciali filtranti FFP2, anche se attualmente obbligatorio solo in alcuni settori (quali, ad esempio, trasporti, sanità), rimane un presidio importante per la tutela della salute dei lavoratori ai fini della prevenzione del contagio nei contesti di lavoro in ambienti chiusi e condivisi da più lavoratori o aperti al pubblico o dove comunque non sia possibile il distanziamento interpersonale di un metro per le specificità delle attività lavorative. A tal fine, il datore di lavoro assicura la disponibilità di FFP2 al fine di consentirne a tutti i lavoratori l’utilizzo.*

Inoltre, il datore di lavoro, su specifica indicazione del medico competente o del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, sulla base delle specifiche mansioni e dei contesti lavorativi sopra richiamati, individua particolari gruppi di lavoratori ai quali fornire adeguati dispositivi di protezione individuali (FFP2), che dovranno essere indossati, avendo particolare attenzione ai soggetti fragili. Analoghe

misure sono individuate anche nell'ipotesi in cui sia necessario gestire un focolaio infettivo in azienda".

Tale protocollo non appare essere stato attuato sul punto dal datore di lavoro, essendo mancata quell'attività di individuazione specifica di particolari lavoratori (fragili, segnalati dal medico competente) o di particolari gruppi in base alle mansioni esercitate o a particolari contesti lavorativi, ai quali fare indossare la mascherina, in presenza di un rischio aggravato rispetto alla generalità dei lavoratori (perché altrimenti la disposizione avrebbe previsto già l'obbligo indiscriminato di utilizzo).

È sufficiente prendere visione del DVR del 1.7.2022, nel quale viene previsto un obbligo indiscriminato di mascherina FFP2 per tutti i lavoratori, senza alcuna ponderazione o valutazione di sorta.

Il protocollo in questione, tra l'altro, richiamava anche la Circolare n. 1/2022 avente come oggetto *"Indicazioni sull'utilizzo dei dispositivi individuali di protezione delle vie respiratorie"* emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il 29 aprile 2022", secondo la quale *"In particolare, l'utilizzo dei dispositivi individuali di protezione delle vie respiratorie è stato raccomandato nei luoghi al chiuso pubblici o aperti al pubblico. Non sussiste, tuttavia, alcun obbligo specifico al loro utilizzo da parte del personale. Nondimeno, si ritiene necessario fornire, con la presente circolare, alcune indicazioni di carattere generale per una corretta ed omogenea applicazione della citata ordinanza nei luoghi di lavoro pubblici. Si è dell'avviso, infatti, che ciascuna amministrazione, nella responsabilità del datore di lavoro, debba impartire, tempestivamente, le necessarie indicazioni al riguardo, tenendo conto delle concrete condizioni dei luoghi di lavoro e delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa dei propri dipendenti"*; l'uso della mascherina era *"raccomandato"* p.e. per quanto riguardava ***il personale che si trovi a contatto con il pubblico (c.d. sportello) e che sia sprovvisto di altre idonee barriere protettive"***.

Tale riferimento, poteva bene rappresentare un ulteriore elemento interpretativo.

È evidente sulla base di tali complessive disposizioni, che mal si prestava – nell'estate del 2022 – un obbligo generalizzato di mascherina imposto a tutti i dipendenti (ai sensi dell'art. 10-quater del decreto legge 22 aprile 2021 n. 52, comma 8: *“Fino al 30 aprile 2022 sull'intero territorio nazionale, per i lavoratori, sono considerati dispositivi di protezione individuale (DPI) di cui all'articolo 74, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, le mascherine chirurgiche...”*), senza tenere in considerazione o particolari situazioni di fragilità individuale, o le condizioni ambientali di svolgimento delle mansioni (come detto, non a caso il protocollo parla di *“individua[re] particolari gruppi di lavoratori ai quali fornire adeguati dispositivi di protezione individuali”* e non già di un obbligo indiscriminato).

Nel caso di specie è documentato che il lavoratore fosse addetto esclusivamente alla cassa e che quest'ultima fosse dotata di un'alta barriera di plexiglass che separava il cassiere dai clienti, rappresentando questa barriera un idoneo e sufficiente strumento di protezione del lavoratore in quel determinato momento storico.

E sul punto si osservi come già il DPCM 2.3.2021 prevedesse per gli addetti alla cassa del settore distribuzione che *“La postazione dedicata alla cassa può essere dotata di barriere fisiche (es. schermi); **in alternativa** il personale deve indossare la mascherina e avere a disposizione prodotti igienizzanti per l'igiene delle mani...”*.

Il datore di lavoro – avendo probabilmente compreso in questa sede che in quel contesto il lavoratore non potesse essere obbligato ad indossare la mascherina FFP2 in base a nessuna fonte normativa – tenta di spostare l'attenzione sulle condotte successive alle richieste di allontanamento del ricorrente dal luogo di lavoro (*“riteniamo che controparte strumentalmente incentri tutta la propria tesi difensiva sull'uso della mascherina, volendo indurre chi legge a ritenere che il licenziamento sia stato intimato perché il Minzoni non indossava la mascherina protettiva. Ma così non è!”*).

Sul punto il discorso deve essere chiaro.

Se l'imposizione della mascherina in quel determinato contesto storico (cessata l'emergenza, cessato l'obbligo di mascherina per la generalità degli individui ed in

generale per i lavoratori in genere; essendo possibile prevederla a livello lavorativo ma in presenza di rischi aggravati e sostanzialmente in assenza di altre idonee forme di protezione) non era legittimamente attuabile nei confronti del lavoratore ricorrente (cassiere, protetto sufficientemente con le barriere in plexiglass), ne discende che il primo inadempimento della serie causale lo ha posto in essere il datore di lavoro.

Ulteriore inadempimento datoriale fu rappresentato dalla richiesta al lavoratore di abbandono del posto di lavoro (anche con mezzi esorbitanti, quale l'intervento dei Carabinieri, che poco si addiceva a quel contesto).

A fronte di tale situazione di inadempimento nei suoi confronti, il lavoratore (debitore della prestazione, ma allo stesso tempo avente un proprio diritto allo svolgimento della stessa), non fece altro che mettere la propria prestazione al servizio del datore di lavoro, rimanendo sul luogo di lavoro e mettendosi nel mentre a sistemare merci e bancali nelle corsie dell'ipermercato.

Non a caso la contestazione disciplinare che poi porterà al licenziamento non ha saputo in alcun modo sostanziare i pur ripetuti mantra dei “*gravi disagi organizzativi*” (l'unico reale disagio organizzativo in realtà risulta l'abbandono della cassa imposto dal datore di lavoro; il resto, ossia il coinvolgimento di tutto il personale datoriale per cercare di allontanare il lavoratore appare conseguenza diretta dell'imposizione ingiustificata dell'obbligo di mascherina).

A questo punto viene in rilievo la clausola generale dell'eccezione di inadempimento (art. 1460 c.c.), in base alla quale “*Nei contratti con prestazioni corrispettive, ciascuno dei contraenti può rifiutarsi di adempiere la sua obbligazione, se l'altro non adempie o non offre di adempiere contemporaneamente la propria, salvo che termini diversi per l'adempimento siano stati stabiliti dalle parti o risultino dalla natura del contratto. Tuttavia non può rifiutarsi la esecuzione se, avuto riguardo alle circostanze, il rifiuto è contrario alla buona fede*”.

Al riguardo si osserva che il comportamento del ricorrente rispettò precisi canoni di continenza (o non esorbitanza) e non si caratterizzò in alcun modo per violenza, né fisica, né verbale, né nei confronti delle cose, né nei confronti delle persone.

Un comportamento del tutto pacifico e rappresentante esclusivamente la volontà del lavoratore di fare quello per cui si trovava presso l'azienda, ossia lavorare, ciò che nel frangente gli veniva impedito, come detto sulla base di un motivo a ciò inidoneo.

Va tenuto conto anche della intuibile situazione psicologica del lavoratore.

Egli, cassiere della GDO, aveva lavorato 30 anni di lavoro presso il datore, dei quali due e mezzo passati in “trincea” al supermercato, in permanente situazione di emergenza pandemica e con un indubbiamente sfibrante – per quanto sino a pochi mesi prima pienamente giustificato – costante utilizzo della mascherina.

Da un momento all'altro egli veniva messo alle strette dai suoi superiori, sulla base di un pretesto (che lui sapeva essere ingiusto) e che per di più si vedeva davanti due militari chiamati dal datore di lavoro per allontanarlo: facile comprendere che lo stesso sia andato in confusione e che possa essersi comportato in modo non lineare, goffo, scomposto (mettendosi all'opera come poteva, sistemando merci e pulendo bancali), ma come detto senza mai mancare di rispetto a persone o cose che, sull'ambiente di lavoro, lo circondavano (ed anzi lavorando, per quanto gli veniva fisicamente permesso).

Ne consegue che, anche volendo provare a ragionare come il datore, il licenziamento è comunque infondato, perché la reazione del lavoratore corrisponde all'esercizio di una prerogativa contrattuale e non esorbita dalla buona fede necessaria ai fini del corretto spiegamento dell'eccezione di inadempimento, in base alla quale all'inadempiente si può non adempiere, nel rispetto della buona fede.

Manca quindi la commissione di un fatto antiggiuridico, ossia in contrasto con il diritto.

Questa è anche la nozione di fatto rilevante in ambito di licenziamento disciplinare ai fini dell'applicazione del rimedio reintegratorio, sia ai sensi sia dell'art. 18, 4° comma Statuto dei lavoratori (applicabile al caso di specie), sia – secondo una costituzionalmente illuminata interpretazione della S.C.: 12174/2019: “...al fatto

accaduto ma disciplinarmente del tutto irrilevante non può logicamente riservarsi un trattamento sanzionatorio diverso da quello previsto per le ipotesi in cui il fatto non sia stato commesso” – ai sensi del decreto legislativo n. 23/2015, pur nella literalità della norma che parla di una nozione di *“fatto materiale”*.

Tra le altre cose, questo principio fondamentale importa che non sia possibile allontanare definitivamente un lavoratore dal luogo di lavoro a causa di una reazione legittima ad un abuso del datore di lavoro, reazione legittima (quale p.e. un rifiuto ad una richiesta illegittima: *“In tema di licenziamento disciplinare, qualora il comportamento addebitato al lavoratore, consistente nel rifiuto di rendere la prestazione secondo determinate modalità, sia giustificato dall'accertata illegittimità dell'ordine datoriale e dia luogo pertanto a una legittima eccezione d'inadempimento, il fatto contestato deve ritenersi insussistente perché privo del carattere dell'illiceità, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria attenuata, prevista dall'art. 18, comma 4, della l. n. 300 del 1970, come modificato dalla l. n. 92 del 2012. (Nella specie, a fronte della variazione dell'orario di lavoro decisa dal datore in forza di una clausola di flessibilità prevista dal c.c.n.l., il rifiuto della lavoratrice, lungi dall'essere frutto di una scelta unilaterale ed arbitraria, è stato ritenuto legittimato da una specifica statuizione giudiziale, in ragione di certificate esigenze di tutela della salute)”*: Cass. n. 19579/2019) in quanto attuata secondo buona fede, in modo continente e senza provocare danni o lesioni a persone o a cose (come avvenuto in questo caso, in cui essenzialmente il ricorrente, privato ingiustamente delle proprie mansioni, stazionava sul luogo di lavoro, peraltro aperto al pubblico – che paradossalmente non era obbligato a portare la mascherina – sostanzialmente offrendo la sua prestazione residua al datore).

In conclusione, non sussistendo un fatto disciplinarmente rilevante, il lavoratore va reintegrato con le conseguenze sanzionatorie di cui al 4° comma dell'art. 18.

Va al riguardo evidenziato che la presente causa avrebbe potuto trovare una sistemazione diversa, mediante una conciliazione tra le parti, avendo questo giudice proposto all'azienda, tra l'altro, una reintegra con limitazione del risarcimento del

danno, ipotesi quest'ultima che, pur accettata dal lavoratore (che pur di rientrare al lavoro accettava di vedersi limitato il potenziale risarcimento del danno), veniva scartata dall'azienda, per la quale il rientro del lavoratore in organico era una ipotesi completamente fuori discussione.

Di alinde perceptum non ce n'è (v. esibizione del lavoratore): ed è il motivo per cui il lavoratore ha insistito nella richiesta di volere rientrare in organico: trovare un lavoro a 61 anni, dopo un licenziamento per giusta causa, peraltro in situazioni di crisi sovranazionali (finanziarie, economiche, sanitarie, senza contare guerre e inflazione con tutti gli annessi e connessi ai quali siamo abituati) che ormai si ripetono con una certa frequenza, si rivela ardua impresa.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo.

P.Q.M.

- 1) accertata l'insussistenza del fatto, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro della ricorrente;
- 2) condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (€ 1.970,90 mensili) dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, con il limite di 12 mensilità, oltre interessi legali sulle somme via via annualmente rivalutate dalla data del licenziamento e sino all'effettivo pagamento;
- 3) condanna, altresì, il datore di lavoro al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione;
- 4) condanna la resistente al rimborso delle spese di lite in favore del ricorrente, spese liquidate in favore del difensore antistatario in € 5.000,00 per compensi, oltre I.V.A., C.P.A. e rimborso spese generali 15 % ove dovute.

Si comunichi

Ravenna, li 29/09/2023

IL GIUDICE
DOTT. DARIO BERNARDI

