



EMERGENZA COVID FINITA, RIFIUTA LA MASCHERINA E INSULTA I COLLEGHI:

LICENZIATO

A CURA DELL'[AVV. MICHELE ALFREDO CHIARIELLO](#)

1 LA QUESTIONE

2 L'EMERGENZA È FINITA, MA NON FINISCE LA SICUREZZA SUL LAVORO

3 NON È SOLO UNA MASCHERINA: CONTA LA CONDOTTA COMPLESSIVA

1 LA QUESTIONE

«La mascherina non la metto».

Siamo nel **maggio 2022**. Lo stato di emergenza Covid è terminato da poco, ma in azienda resta l'obbligo di utilizzare la **mascherina chirurgica**.-

Un operatore telefonico si rifiuta ripetutamente di indossarla. Sostiene, tra l'altro, di avere **tosse e bronchite** e contesta il potere del datore di lavoro di imporgli quel presidio.-

Al rifiuto si aggiungono, però, **condotte provocatorie, frasi offensive nei confronti dei colleghi e insubordinazione verso il datore di lavoro**.-

Il risultato è il **licenziamento per giusta causa**.-

Il lavoratore impugna il recesso e la controversia arriva fino alla **Cassazione**.-

2 L'EMERGENZA È FINITA, MA NON FINISCE LA SICUREZZA SUL LAVORO

Uno degli argomenti del lavoratore è semplice: lo stato di emergenza era cessato il **31 marzo 2022**.-

Perché, allora, il datore di lavoro poteva ancora obbligarlo a indossare la mascherina?

La **Cassazione, con sentenza n. 25180/2026**, respinge questa impostazione.-

La Corte osserva, anzitutto, che la cessazione dello stato di emergenza **non aveva determinato automaticamente il venir meno delle misure di sicurezza sui luoghi di lavoro.**–

Proprio il **4 maggio 2022**, Governo e parti sociali avevano confermato l’operatività del Protocollo condiviso del 6 aprile 2021, che continuava a prevedere la **mascherina chirurgica** tra le misure di prevenzione.–

Ma il passaggio più interessante va oltre il Covid.–

Entra in gioco **l’art. 2087 c.c.**

Secondo la Cassazione, il datore di lavoro deve adottare tutte le misure necessarie a tutelare l’integrità fisica e la salute dei lavoratori, comprese quelle cosiddette **«atipiche»**, cioè non necessariamente previste nel dettaglio da una specifica disposizione normativa.–

Conta ciò che, secondo **la migliore scienza ed esperienza del momento**, risulta concretamente necessario per prevenire il rischio.–

Nel maggio 2022, secondo la Corte, imporre l’uso della mascherina sul luogo di lavoro rientrava proprio tra queste misure di tutela.–

3 NON È SOLO UNA MASCHERINA: CONTA LA CONDOTTA COMPLESSIVA

Attenzione, però.–

Sarebbe troppo semplice raccontare questa sentenza così:

«Non metti la mascherina? Sei licenziato».

Non è questo il principio che emerge dalla decisione.–

La gravità della vicenda non viene individuata **nel solo rifiuto di indossare la mascherina.**–

I giudici valorizzano l’intero comportamento del dipendente: **il rifiuto reiterato, la precedente condotta analoga già contestata e sanzionata, l’atteggiamento provocatorio, le espressioni offensive rivolte ai colleghi e la contestazione del potere datoriale.**–

È proprio questo complesso di comportamenti ad assumere rilievo nella valutazione della **lesione del vincolo fiduciario**.-

Il lavoratore aveva anche sostenuto che la mascherina fosse incompatibile con le proprie condizioni di salute.-

Ma nei giudizi di merito non era risultata provata **una patologia in atto il 5 maggio 2022**, né risultavano una preventiva comunicazione al datore di lavoro o una documentazione idonea a giustificare il rifiuto, nonostante le richieste formulate dal medico competente.-

Di conseguenza, Il ricorso viene **rigettato** e il **licenziamento per giusta causa confermato**.-