

IL LAVORATORE PUO' LEGITTIMAMENTE ASTENERSI DALLA PRESTAZIONE LAVORATIVA QUANDO ESSA COMPORTI PERICOLI PER LA SUA SALUTE – In base all'art. 32 Cost. e all'art. 2087 cod. civ.

(Cassazione Sezione Lavoro n. 9576 del 9 maggio 2005, Pres. Mileo, Rel. Toffoli).

Giuseppe P., dipendente della società Pulisan come addetto all'attività di pulizia e sanificazione nell'ambito di una struttura ospedaliera, è stato sottoposto a procedimento disciplinare con l'addebito di avere lasciato incompiuto il lavoro per quattro giorni consecutivi omettendo di collocare nell'apposito container i cartoni contenenti i rifiuti dell'ospedale.

Egli si è difeso affermando di non aver potuto completare le operazioni affidategli a causa delle pessime condizioni del container, sporco per il contatto con il materiale fisiologico infetto e maleodorante proveniente dalle sale operatorie.

La datrice di lavoro non ha ritenuto fondate le giustificazioni ed ha licenziato il dipendente.

Egli ha impugnato il licenziamento davanti al Tribunale di Foggia chiedendone l'annullamento per mancanza di giusta causa.

L'azienda si è difesa sostenendo che il lavoratore si era reso responsabile di insubordinazione e che un'ispezione effettuata dalla ASL competente due mesi dopo il licenziamento non aveva rilevato gli inconvenienti denunciati dal lavoratore.

Il Tribunale, dopo aver sentito alcuni testimoni, ha annullato il licenziamento ordinando la reintegrazione di Giuseppe P. nel posto di lavoro e condannando l'azienda al risarcimento del danno.

Questa decisione è stata integralmente riformata dalla Corte di Appello di Bari, che ha ritenuto legittimo il licenziamento osservando che dalla ispezione disposta dalla ASL era risultata l'infondatezza dei rilievi del lavoratore.

Peraltro – ha aggiunto la Corte – pur dando per ammesso che la cattiva igiene dei containers impedisse lo stivaggio dei cartoni e dei rifiuti, ciò non poteva dare diritto al lavoratore di non portare a termine la sua prestazione, in quanto egli avrebbe potuto rivolgersi alle organizzazioni sindacali e alle autorità sanitarie; inoltre egli avrebbe potuto chiedere il risarcimento del danno e al limite rassegnare le dimissioni invece di continuare a ricevere la retribuzione senza portare a termine la sua prestazione lavorativa.

Giuseppe P. ha proposto ricorso per cassazione censurando la decisione della Corte di Appello per vizi di motivazione e violazione di legge.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 9576 del 9 maggio 2005, Pres. Mileo, Rel. Toffoli) ha accolto il ricorso, rilevando che i giudici di appello non avrebbero dovuto fondare la loro decisione sulle risultanze di un'ispezione svoltasi due mesi dopo il licenziamento ed avrebbero invece dovuto considerare le deposizioni testimoniali raccolte dal giudice di primo grado dalle quali emergevano gli inconvenienti denunciati dal lavoratore.

La sentenza impugnata – ha aggiunto la Corte – è inoltre incorsa in una evidente violazione di principi di diritto nel momento in cui ha escluso in radice la facoltà del lavoratore di astenersi dallo svolgere determinate operazioni lavorative anche nell'ipotesi della sussistenza di concreti pericoli alla salute connessi al non corretto adempimento da parte del datore di lavoro degli obblighi a carico del medesimo di tutela delle condizioni di lavoro.

In effetti – ha precisato la Cassazione – non vi può essere dubbio che il lavoratore, ove effettivamente sussistano situazioni pregiudizievoli per la sua salute o per la sua incolumità, possa legittimamente astenersi dalle prestazioni che lo espongono ai relativi pericoli, in quanto è coinvolto un diritto fondamentale, espressamente previsto dall'art. 32 della Costituzione, che può e deve essere tutelato in via preventiva, come peraltro attesta anche la norma specifica di cui all'art. 2087 cod. civ.