

AULA 'A'



**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

**Licenziamento
disciplinare**

R.G.N. 10540/2024

Cron.

Rep.

Ud. 30/04/2025

CC

È STATA DISPOSTA

D'UFFICIO LA

SEGUENTE

ANNOTAZIONE: IN

CASO DI

DIFFUSIONE

OMETTERE LE

GENERALITÀ E GLI

ALTRI DATI

IDENTIFICATIVI DI:

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MARGHERITA MARIA LEONE

- Presidente -

Dott. ROBERTO RIVERSO

- Consigliere -

Dott. FABRIZIO AMENDOLA

- Consigliere -

Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO - Rel. Consigliere -

Dott. FRANCESCO BUFFA

- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 10540-2024 proposto da:

[redacted] rappresentato e difeso
dall'avvocato [redacted]

- *ricorrente* -

contro

VILLA [redacted]
[redacted] in persona del legale rappresentante pro tempore,
rappresentata e difesa dall'avvocato [redacted]

2025

2240

- *controricorrente* -

avverso la sentenza n. 148/2024 della CORTE D'APPELLO di REGGIO CALABRIA, depositata il 26/02/2024 R.G.N. 232/2022; udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 30/04/2025 dal Consigliere Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO.



FATTI DI CAUSA

1. Con sentenza n. 728/2022 il Tribunale di Reggio Calabria aveva rigettato l'opposizione della Villa [REDACTED] all'ordinanza dello stesso Tribunale che, nella fase sommaria del procedimento *ex lege* n. 92/2012, aveva accolto parzialmente la domanda di [REDACTED] ed aveva annullato il licenziamento disciplinare per giusta causa intimatogli con lettera del 14.10.2020 da detta società; aveva ordinato a quest'ultima di reintegrare immediatamente il ricorrente nel posto di lavoro in precedenza occupato, condannando la società resistente a corrispondere un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (€ 2.195,43 mensili) nella misura complessiva di 5 mensilità, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.

2. Con la sentenza in epigrafe indicata la Corte d'appello di Reggio Calabria, in accoglimento del reclamo proposto dalla Villa [REDACTED] contro la suddetta sentenza e in riforma della stessa, rigettava l'originaria domanda proposta dal lavoratore, condannandolo alla rifusione delle spese del primo grado, come distintamente liquidate per la fase sommaria e per quella di opposizione, nonché del secondo grado, come liquidate.

3. Per quanto qui interessa, la Corte territoriale, nell'ambito della propria motivazione, tra l'altro riferiva: a) che al lavoratore, infermiere professionale dipendente della suddetta società, in struttura sanitaria privata che si occupa di riabilitazione extra-ospedaliera estensiva a ciclo continuativo in regime di accreditamento (presso la sede operativa [REDACTED])



la datrice di lavoro, con la lettera di contestazione disciplinare (del 15.9.2020), aveva addebitato in relazione a quanto accaduto il 3.9.2020 nel corso del turno del dipendente presso detta struttura: *"- di aver procurato un ingiustificato e irragionevole allarme nei riguardi dei Suoi colleghi e dei pazienti, affermando apoditticamente e senza alcuna conoscenza scientifica al riguardo (avendo dichiarato di essersi documentato al riguardo su internet) che la infezione da batterio Acinetobacter Baumannii da cui era affetto il sig. fosse un'infezione paragonabile al COVID-19; - di aver illegittimamente utilizzato, nel mentre era in servizio, il Suo telefono cellulare per la Sua indagine scientifica sull'Acinetobacter Baumannii; - di essersi illegittimamente ed arbitrariamente rifiutato di svolgere le Sue mansioni a beneficio del paziente che aveva necessità di somministrazione di farmaci salvavita; - di avere diffuso notizie assolutamente false e lesive della privacy del paziente agli operatori dell'ambulanza che erano giunti per procedere al trasferimento del paziente; - di aver dichiarato falsamente di non essere dotato dei dispositivi di sicurezza (mascherina e guanti) che, al contrario, sono distribuiti a tutti i dipendenti presso l'Infermeria; - di avere solo tardivamente manifestato disponibilità a svolgere le Sue mansioni lavorative; - di avere, di conseguenza e con la Sua condotta ingiustificata, gravemente inadempiente ed inconsulta, cagionato un gravissimo danno di immagine alla struttura sanitaria ed alla scrivente società oltre a creare un ingiustificato ed ingiustificabile panico fra i pazienti e gli operatori dell'ambulanza che doveva prelevare il sig. per trasferirlo al*

b) che nella nota con la quale era stato comminato il licenziamento la datrice di lavoro, richiamando gli artt. 37 e 40



del CCNL 5 dicembre 2012, per il personale dipendente da residenze sanitarie assistenziali e centri di riabilitazione, nonché l'art. 2119 c.c., riteneva non adeguate le difese del lavoratore, ed evidenziava, tra l'altro, *"la estrema gravità delle Sue condotte omissive e commissive concretatesi nell'illegittimo ed arbitrario rifiuto di prestare assistenza al paziente [redacted] nell'illegittimo ed arbitrario rifiuto di eseguire il controllo glicemico del paziente, di somministrare allo stesso la terapia farmacologica (Seleparina, farmaco salvavita, e insulina) e di sostituire la sacca dell'urina, ..."*).

4. La Corte, dopo aver riferito il pregresso *iter* processuale ed aver estesamente dato conto dei motivi di reclamo della datrice di lavoro, procedeva alla propria ricostruzione dei fatti di causa; e anzitutto, in relazione alla difesa del lavoratore, concernente la divulgazione di notizie relative allo stato del suddetto paziente, creando allarmismo presso coloro che erano giunti in struttura a prelevarlo, osservava che la veridicità dell'assunto del lavoratore era infirmata dallo stesso [redacted] che, nell'illustrare le proprie difese nella risposta alle contestazioni, ammetteva *<<ho soltanto notiziato il personale della [redacted] (chiamati dalla figlia del paziente) della situazione ...>>*.

5. In ordine all'altro assunto difensivo del lavoratore, che la diffusione della notizia dell'infezione da batterio del [redacted] all'interno della struttura fosse stata imputabile alla stessa struttura, la Corte, in base alle risultanze della *chat* (aperta ai familiari), riprodotte su copia cartacea dallo stesso [redacted] escludeva che i pazienti ricoverati ed i loro familiari fossero stati messi a parte formalmente dalla struttura sanitaria



di chi fosse il paziente risultato positivo al tampone per *Legionella pneumophila* e per *Acinetobacter baumannii*.

6. Rilevato preliminarmente che le dichiarazioni rese dai lavoratori in sede di istruttoria funzionale al procedimento disciplinare potevano essere utilizzate, attesa la possibilità del giudice del lavoro di avvalersene come elementi di giudizio, e riportate testualmente talune di queste dichiarazioni, la Corte, circa il rifiuto di rendere le prestazioni, evidenziava che il lavoratore, pur affermando l'inadeguatezza dei presidi apprestati dal datore di lavoro, non aveva mai chiesto di provare che il 3 settembre 2020 avesse fatto espressa richiesta di ulteriori dispositivi per poter rendere la prestazione al degente [REDACTED] e che gli fossero stati negati. Aggiungeva, a tal proposito, che il lavoratore aveva obiettato che tali dispositivi erano tenuti in una stanza chiusa a chiave, ma non aveva mai offerto di provare di aver fatto richiesta anche solo verbale di usufruirne.

7. Per la Corte, inoltre, l'asserto del lavoratore che non gli fossero stati messi a disposizione presidi adeguati, a tutela in primo luogo della sua personale salute, cozzava con la considerazione che egli non aveva mai chiesto di dimostrare di aver preavvertito il datore di lavoro o un preposto (quale la stessa caposala) mettendolo per tale via in mora e che il datore di lavoro avesse rifiutato di mettergli a disposizione i mezzi da lui richiesti.

8. Richiamava, quindi, la parte della motivazione della sentenza gravata in cui già il Tribunale, per la Corte condivisibilmente, aveva ritenuto che il rifiuto, opposto dal lavoratore, di svolgere un proprio dovere durante il turno di servizio rappresentava una fattispecie di violazione di un dovere



di servizio che poteva essere giustificato solo se egli avesse richiesto le misure ritenute idonee, il che non risultava provato

9. La Corte distrettuale, invece, non condivideva la stessa decisione nella parte in cui il Tribunale, nel valutare l'ulteriore condotta ascritta (che, in realtà, faceva da corollario all'altra principale), consistente nell'aver ricercato su internet notizie sull'agente patogeno e sui mezzi di prevenzione/contenzione del contagio, l'aveva ritenuta lecita affermando che essa costituisse espressione di una facoltà di verifica che è sottesa al dovere di <<segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienza dei mezzi e dei dispositivi>>, previsto dall'art. 20 d.lgs. n. 81/2008, concludendo che la condotta, in buona sostanza, fosse in qualche modo riconducibile ad una libertà di opinione.

9.1. Secondo la Corte, infatti, la segnalazione che ogni operatore chiamato a svolgere la prestazione di lavoro nel sistema sanitario può e deve compiere alla stregua del dettato normativo citato dal Tribunale, attiene ovviamente alle specifiche competenze possedute dal lavoratore ed ai compiti che è chiamato a svolgere e, perciò, ordinariamente attiene alla carenza dei mezzi e dei dispositivi che il lavoratore adopera nello svolgimento della sua prestazione; dunque, tale facoltà (potere/dovere) è funzionale al corretto svolgimento della prestazione sanitaria e non può sconfinare nel vaglio critico di aspetti (pericolo di contagio da batteri o altro e mezzi atti a prevenirli) che esulano dalle sue competenze, soprattutto laddove le fonti di potenziale pericolo risultino note al datore di lavoro che abbia informato i lavoratori (evenienze nel caso sussistenti) e abbia attuato le misure di prevenzione previste in



appositi protocolli aziendali elaborati da soggetti competenti (medici) sulla base di scienza ed esperienza medica.

9.2. Per la Corte, i doveri previsti a carico del lavoratore dall'art. 20 cit. non consentivano allo stesso di omettere la prestazione, ma semmai arricchivano di contenuti gli obblighi che già gravano su di lui e che discendono dalla sua prestazione (dovere di informazione al datore di lavoro per le fonti di pericolo a questi non note) e verso altri soggetti (dovere di informazione verso il rappresentante della sicurezza).

10. La Corte, inoltre, non condivideva la valutazione del Tribunale, anche quando aveva rilevato che il ricorrente, ove pure avesse detto al personale intervenuto della contagiosità del suddetto paziente, nulla di illecito poteva aver commesso.

10.1. Riteneva, infatti, che il dovere di informazione nei confronti dei terzi incombeva, attraverso gli appositi canali, sui soggetti responsabili della struttura e su coloro che posseggono le cognizioni idonee a valutare l'esistenza e l'entità del pericolo, ma anche le corrette modalità di informazione.

10.2. Ad ogni modo, per la Corte, la valutazione di tale ulteriore condotta risultava del tutto superflua poiché, di per sé, l'altra infrazione contestata, consistente nell'aver rifiutato di rendere la prestazione, corredata dalla condotta che la precedeva (l'assunzione di informazioni sul batterio con consultazione internet), senza che risultasse che il datore di lavoro avesse rifiutato a richiesta i presidi, era obiettivamente grave e costituiva diniego stesso dell'essenza dell'attività professionale espletata e dei valori etici ad essa sottesi.



proposto ricorso per cassazione, affidato a quattro motivi,

12. L'intimata ha resistito con controricorso.

13. Entrambe le parti hanno depositato memoria.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo il ricorrente denuncia "Violazione e falsa applicazione degli articoli 18 e 20 del Decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 e Vizio di motivazione – Art. 360 n. 3 C.p.c. La Corte territoriale è incorsa nelle violazioni laddove ha ritenuto la condotta del lavoratore illegittima, senza valutare la conformità della stessa rispetto alle disposizioni normative di cui al combinato disposto degli articoli 18 e 20 del D.lgs. n. 81/2008 e senza valutare la fondatezza delle doglianze del medesimo lavoratore, bensì ritenendo in ogni caso dovuta la prestazione lavorativa in ambito sanitario anche in presenza di evidenti carenze di sicurezza".

2. Con un secondo motivo denuncia "Violazione di legge e falsa applicazione dell'art. 115 c.p.c. e vizio di motivazione – Art. 360, n. 3 C.p.c. La Corte territoriale ha ritenuto pienamente utilizzabili le dichiarazioni acquisite unilateralmente dal datore di lavoro in sede di istruttoria disciplinare, considerandole al rango di prova, senza motivare in merito alla non necessità di espletare la prova testimoniale secondo i canoni codicistici, pur in presenza di specifiche contestazioni avanzate dal ricorrente e le relative richieste istruttorie formulate, con evidente difetto di motivazione. La Corte inoltre richiama impropriamente il principio di non contestazione senza tuttavia indicare quali elementi risulterebbero pacificamente acquisiti".



3. Con un terzo motivo denuncia "Violazione di legge e falsa applicazione dell'art. 115 c.p.c. e vizio di motivazione – art. 360 n. 3 c.p.c. La Corte territoriale ritiene provata la condotta addebitata al lavoratore in merito alla divulgazione di notizie riservate procurando allarme tra i pazienti e il personale nonché tra gli operatori dell'ambulanza incaricata del trasferimento del paziente infetto presso altra struttura, pur in assenza di elementi probatori in tal senso e secondo una deduzione priva di logica e fondatezza. Inoltre, la Corte omette di considerare la rilevanza di tale condotta in termini di gravità rispetto al licenziamento irrogato trattandosi di condotta inidonea a configurare giusta causa".

4. Con un quarto motivo denuncia "Violazione di legge e falsa applicazione dell'art. 115 C.p.c. e vizio di motivazione – Art. 360, n. 3 C.p.c. La Corte territoriale ha ritenuto determinante l'assenza di prova in ordine alla richiesta del lavoratore dei necessari DPI, invertendo immotivatamente il principio dell'onere della prova (atteso che il dipendente ha provato di aver lamentato l'insufficienza dei DPI a disposizione (non forniti), l'inadeguatezza delle indicazioni operative predisposte dal datore di lavoro e l'impossibilità di accedere alla stanza adibita alla custodia degli stessi) e ignorando che tale onere grava invece sul datore obbligato ex lege a fornire ai dipendenti di tutti i necessari presidi per l'espletamento dell'attività".

5. Premesso che i motivi di ricorso sono stati riassunti come sopra dallo stesso ricorrente (cfr. pagg. 2-3 del ricorso per cassazione), nota il Collegio che tutti fanno riferimento anche ad un "vizio di motivazione".



6. Ebbene, secondo un ormai consolidato indirizzo di questa Corte, più volte espresso anche a Sezioni unite, la riformulazione dell'art. 360, primo comma, n. 5), c.p.c., deve essere interpretata, alla luce dei canoni ermeneutici dettati dall'art. 12 delle preleggi, come riduzione al minimo costituzionale del sindacato di legittimità sulla motivazione. Pertanto, è denunciabile in cassazione solo l'anomalia motivazionale, che si tramuta in violazione di legge costituzionalmente rilevante, in quanto si riferisce all'esistenza della motivazione in sé, purché il vizio risulti dal testo della sentenza impugnata, a prescindere dal confronto con le risultanze processuali. Anomalia che si esaurisce nella mancanza assoluta di motivi sotto l'aspetto materiale e grafico, nella motivazione apparente, nel contrasto irriducibile tra affermazioni inconciliabili e nella motivazione perplessa ed obiettivamente incomprensibile, esclusa qualunque rilevanza del semplice difetto di sufficienza della motivazione (così, *ex plurimis*, più di recente Cass., sez. un., 21.12.2022, n. 37406).

7. Rispetto a tali principi di diritto, e in relazione a sentenza la cui motivazione in senso stretto occupa circa 27 cartelle (dalla pag. 19 a quella 46), tutti i motivi di ricorso sono inammissibili per la parte in cui vi sono dedotte anomalie motivazionali.

Invero, il "vizio di motivazione" è nella specie fatto valere o in termini del tutto generici, peraltro non in base ai mezzi di cui al n. 4) o al n. 5) dell'art. 360, comma primo, c.p.c., ma nell'ambito di censure formulate ex art. 360, comma primo, n. 3), c.p.c., ed è comunque dedotto non negli stretti limiti in cui le anomalie motivazionali possono essere denunciate in sede di legittimità.



8. Tanto considerato, il primo motivo è ulteriormente inammissibile per tutta la parte in cui si fonda su una rivisitazione delle risultanze processuali, non consentita in questa sede di legittimità (cfr. pagg. 8-10 e 13 del ricorso). Invero, tali deduzioni sono volte a sostenere che: "Nel caso che occupa, v'è la prova che il datore di lavoro abbia totalmente sminuito l'onere di sicurezza, come si evince dalla comunicazione ai dipendenti (allegato n. 9 fascicolo controparte) assolutamente generica nelle precauzioni nonché dalla circolare del 2015 sull'utilizzo dei DPI (allegato n. 4 fascicolo controparte) non riguardante la specifica emergenza. Al contrario, v'è la prova che il datore abbia addirittura promosso pratiche contrarie agli standard operativi (ben più severi) dettati da altre strutture ed esponendo a rischio concreto il lavoratore e i pazienti".

9. La stessa censura è comunque infondata in relazione alla parte della sentenza che il ricorrente dichiara di censurare (ossia, quella presente alle pagg. 36-39 dell'impugnata sentenza, parzialmente riassunta nella narrativa di questa ordinanza).

10. In particolare, rilevato che la Corte di merito non ha constatato nella specie la violazione da parte della datrice di lavoro degli obblighi a suo carico ex art. 18 d.lgs. n. 81/2008 (cui pure si riferisce il ricorrente), in base ad accertamento fattuale non censurabile in questa sede di legittimità (cfr. in particolare pagg. 32-33 dell'impugnata sentenza), alcuna violazione (o falsa applicazione) dell'art. 20 dello stesso decreto è ascrivibile alla stessa sentenza.



10.1. Tale articolo, sotto la rubrica "Obblighi dei lavoratori",
per quanto qui interessa, recita:

"1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;

d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;



f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

i) sottoporsi ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro.

3. ... (omissis) ...".

10.2. Di recente, questa Corte Suprema ha anzitutto messo in luce che: "L'art. 20 cit. costituisce esplicitazione del generale obbligo di diligenza posto a carico dei lavoratori dall'art. 2104 c.c. ed esigibile nei confronti dei medesimi in relazione alla "natura della prestazione dovuta (e) all'interesse dell'impresa", dovendo peraltro il dipendente, ai sensi del secondo comma dell'articolo citato, "osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende" (così al § 9 della motivazione di Cass., sez. lav., ord. 5.8.2024, n. 22011).

11. Osserva, allora, il Collegio che, in termini generali, al lavoratore non è certamente precluso, al di fuori del servizio e comunque senza pregiudizio delle prestazioni da lui dovute o più in generale dell'attività datoriale, di informarsi autonomamente, e quindi al di fuori degli obblighi "formativi" sub lett. h) ed i) del comma 2 dell'art. 20 cit., su eventuali fattori di rischio presenti nel proprio contesto lavorativo in senso lato. Nel caso di specie,



invece, come già premesso, al lavoratore era, tra l'altro, contestato: "- di avere illegittimamente utilizzato, nel mentre era in servizio, il Suo cellulare per la Sua indagine scientifica sull'Acinetobacter Baumanii", specificandosi nella nota che comminava il licenziamento che, in base al Regolamento di Servizio: "- l'uso del telefono cellulare durante l'orario di lavoro non è, di norma, consentito e sarà tollerato esclusivamente per emergenza, nei casi di malfunzionamento dei sistemi telefonici interni alla struttura".

12. Ma, rispetto alla ben più rilevante contestazione mossa al lavoratore, nota il Collegio che già il più generale obbligo anche di "autotutela" a carico del lavoratore, sancito dal comma 1 dell'art. 20 d.lgs. n. 81/2008, è subito specificato nel senso di essere "conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro".

12.1. Quanto, poi, all'obbligo di segnalazione di cui alla lett. e) del comma 2 dello stesso articolo, già la Corte di merito ha esattamente rilevato che esso è previsto e limitato "nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante per la sicurezza".

E, a sua volta, l'ora cit. lett. f) del medesimo comma secondo, come si è visto, preclude al lavoratore anche di "modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza".

Del resto, la precedente lett. b) fa obbligo al lavoratore di "osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale"; obbligo che non costituisce che una



specificazione di quello di diligenza sancito dall'art. 2104, comma secondo, c.c., qui declinata in rapporto alla "protezione collettiva ed individuale".

E anche l'obbligo del lavoratore di "contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro", potrebbe sì essere adempiuto anche in base ad informazioni che il lavoratore abbia "privatamente" acquisito, purché legittimamente (come dianzi chiarito).

13. Condivisibilmente, poi, la Corte di merito ha sottolineato "l'ambito nel quale si inserisce la condotta del lavoratore, che è l'ambito sanitario (in cui rientrano le strutture accreditate che assicurano attività di riabilitazione extraospedaliere estensiva a ciclo continuo), funzionale alla tutela della salute dei cittadini, ed il delicato ruolo assegnato in tale settore a coloro che sono chiamati ad operarvi a tutela dell'affidamento che devono poter riporre coloro che ricorrano a strutture che si inseriscono nel sistema sanitario".

Ha aggiunto, inoltre, "che le attività sanitarie sono tipicamente esposte a rischio di malattia e, per tale motivo, vi sono appositi protocolli di sicurezza, sicché tale atteggiamento del lavoratore può avere, come si comprende, serie ricadute sull'esecuzione del suo personale lavoro, ma anche su quello degli altri che sono chiamati a lavorare con lui (necessariamente tenuti a sopperire alla sua indisponibilità) con conseguenze sulla salute di chi ha necessità di una assistenza sanitaria, oltre che con eventuali ricadute di ordine patrimoniale sulla struttura in cui egli è inserito che potrebbe essere chiamata a rispondere anche delle condotte (nel caso omissive) dei propri dipendenti".



Ha escluso "che l'infermiere professionale inserito in una struttura possa, senza interloquire con il superiore (caposala) e il personale medico, che in ogni caso, sovrintende alla corretta gestione dei protocolli (che si basano in ogni caso su letteratura scientifica), affermare autonomamente l'esistenza di una <<oggettiva condizione di pericolosità da contagio nella ipotesi di contatto non adeguatamente fronteggiato con misure preventive e dispositivi>>".

In precedenza, la Corte aveva osservato "che gli infermieri, come gli altri lavoratori chiamati ad operare nel settore sanitario, sono titolari di una posizione di garanzia/protezione nei confronti dei cittadini che devono potere contare sul pronto ed adeguato intervento di tali soggetti a tutela della loro salute e, in ultima analisi della loro stessa vita" (così alla pag. 33 dell'impugnata sentenza).

E quando ha definitivamente valutato la gravità delle condotte contestate in rapporto alle previsioni del CCNL del settore specifico in cui opera la datrice di lavoro, la Corte ha posto in luce che l'art. 40 di detto CCNL è riferito, alla lett. d), a chi "non si attenga alle disposizioni terapeutiche impartite, non si attenga alle indicazioni educative, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto", e, alla lett. f), a chi compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; "esegua il lavoro affidatogli negligenemente, o non ottemperando alle disposizioni impartite"; disposizioni collettive, queste, del tutto coerenti con quelle legali sopra esaminate.

14. Tutte queste ulteriori considerazioni svolte dalla Corte d'appello sono senz'altro pertinenti e da condividere, essendosi



visto che gli obblighi posti a carico del lavoratore dall'art. 20 d.lgs. n. 81/2008, in quanto espressione del dovere di diligenza dello stesso in generale previsto dall'art. 2104 c.c., devono essere considerati in relazione alla "natura della prestazione dovuta" e "all'interesse dell'impresa".

15. Pertanto, in base all'accertamento fattuale operato, è ineccepibile la conclusione tratta dalla stessa Corte che i doveri dei lavoratori previsti dall'art. 20 cit. non consentivano a quello nella specie incolpato, attuale ricorrente, di omettere la prestazione da lui dovuta ad un paziente di propria iniziativa, in base ad una altrettanto personale sua valutazione della condizione di pericolosità da contagio nella ipotesi di contatto con quel paziente, e dei dispositivi di protezione da adottare.

16. Parimenti è complessivamente infondato il secondo motivo (in disparte il profilo d'inammissibilità già evidenziato *in limine* circa il dedotto "vizio di motivazione").

17. Quanto alla dedotta violazione del principio di non contestazione di cui all'art. 115, comma primo, c.p.c., è sufficiente considerare che la Corte di merito – diversamente da quanto dedotto dal ricorrente (in particolare, alle pagg. 14-16 del ricorso) – non ha reputato non contestate dal lavoratore le prove (invece che le allegazioni) offerte dalla controparte e, segnatamente, le dichiarazioni rese da altri lavoratori nel corso dell'istruttoria disciplinare.

Piuttosto, la Corte ha fatto riferimento a quello che si desumeva "dagli atti di causa e dai fatti non contestati fra le parti" in parte della sua motivazione (cfr. pagg. 21-26 della sua sentenza) essenzialmente dedicata all'esposizione di circostanze risultanti per via documentale in ordine a quello che



era stato contestato al lavoratore, nella relativa lettera dattoriale, a come si era difeso il lavoratore nel corso del procedimento disciplinare e a come la datrice di lavoro aveva motivato il licenziamento nell'ulteriore sua nota (della quale era riportato ampio stralcio).

18. In parte estesa e distinta della propria motivazione (cfr. pagg. 26-35 della stessa), la Corte ha poi riesaminato una serie di risultanze processuali, comprese talune delle dichiarazioni rese da altri dipendenti nel corso del procedimento disciplinare cui si riferisce il ricorrente.

Più in particolare, la Corte, oltre che su tali dichiarazioni, ha formato il proprio convincimento in base a quanto dichiarato dallo stesso [redacted] in una risposta alle contestazioni disciplinari (cfr. pag. 26 della sentenza), sulle emergenze di una *chat*, riprodotte su copia cartacea sempre dal [redacted] (cfr. pag. 27 della sentenza), su un documento dell'ASP di [redacted] a firma del dott. [redacted] e su un video prodotto in giudizio dal lavoratore (cfr. pag. 34 della sentenza), oltre che in base ad una serie di motivate considerazioni, che hanno ben tenuto conto di difese e deduzioni del lavoratore incolpato.

Ben poteva, quindi, la Corte avvalersi anche delle ridette dichiarazioni (documentate per iscritto), introdotte in giudizio dalla controparte sin dalla fase sommaria e quindi sottoposte al contraddittorio; dichiarazioni cui del resto la Corte d'appello correttamente non ha annesso valore di testimonianza, ma solo di "elementi di giudizio", rientranti, insieme ad altri, tra quelli valutabili.

19. In ordine, poi, ai capitoli (trascritti a pag. 16 del ricorso) della prova testimoniale, la cui ammissione il ricorrente assume



di aver reiterato anche in sede di reclamo, anzitutto la Corte aveva premesso che il Tribunale aveva escluso “la prova testimoniale chiesta da entrambe le parti perché ritenuta riguardante fatti pacifici o non decisivi” (così a pag. 3 dell’impugnata sentenza).

In ogni caso, secondo un consolidato indirizzo di questa Corte, il vizio di motivazione per omessa ammissione della prova testimoniale o di altra prova può essere denunciato per cassazione solo nel caso in cui esso investa un punto decisivo della controversia e, quindi, ove la prova non ammessa o non esaminata in concreto sia idonea a dimostrare circostanze tali da invalidare, con un giudizio di certezza e non di mera probabilità, l’efficacia delle altre risultanze istruttorie che hanno determinato il convincimento del giudice di merito, di modo che la *ratio decidendi* risulti priva di fondamento (così, tra le altre, Cass. n. 16271/2022; n. 4716/2022; n. 4476/2022; n. 23660/2020). Laddove, nella censura in esame, il ricorrente neanche allega la decisività della cennata prova testimoniale.

20. Interamente inammissibile è il terzo motivo.

21. La censura attinge la parte di motivazione di cui alle pagg. 26-27 della decisione gravata (cfr. pagg. 17-18 del ricorso per cassazione), che riguarda l’addebito relativo all’aver il lavoratore divulgato agli operatori dell’ambulanza della società [REDACTED] (incaricati dai familiari del paziente [REDACTED] del trasferimento presso altra struttura) notizie riservate creando allarmismo.

22. Orbene, com’è agevole constatare, il ricorrente, in chiave di “violazione di legge e falsa applicazione dell’art. 115 C.p.c. e vizio di motivazione”, in realtà formula una critica



all'apprezzamento probatorio operato in proposito dalla Corte territoriale (cfr. pag. 18 del ricorso).

23. Inoltre, nota il Collegio che il ricorrente deduce anche "che trattasi di condotta assolutamente secondaria rispetto a quella principale dell'insubordinazione, che per gravità e conseguenze non può certamente ritenersi idonea a legittimare in via autonoma un provvedimento espulsivo".

Ebbene, non considera il ricorrente che la Corte di merito, quando ha espresso il suo definitivo apprezzamento del caso (v. *in extenso* pagg. 41-45 della sua sentenza), se non ha considerato esplicitamente secondaria quella specifica condotta (reputata provata e di rilievo disciplinare), ha tuttavia creduto superflua la sua ulteriore valutazione, "poiché, di per sé, l'altra infrazione contestata, consistente nell'aver rifiutato di rendere la prestazione, corredata dalla condotta che la precedeva (l'assunzione di informazioni sul batterio con consultazione internet) già descritta, senza che risulti che il datore di lavoro avesse rifiutato a richiesta i presidi, è obiettivamente grave e costituisce diniego stesso dell'essenza dell'attività professionale espletata e dei valori etici ad essa sottesi".

24. Parimenti inammissibile è il quarto motivo.

25. In questo caso è censurata la parte di motivazione (alle pagg. 32-35 della stessa), dove la Corte "ha più volte sostenuto l'assenza di prova in ordine alla circostanza che il lavoratore avrebbe richiesto la dotazione di adeguati DPI per operare in sicurezza sul paziente infetto" (cfr. pagg. 18-20 del ricorso per cassazione).

26. Pure questa censura, come la precedente, in chiave di violazione e falsa applicazione dell'art. 115 c.p.c. e vizio di



motivazione, s'incentra in realtà su un apprezzamento delle emergenze processuali diverso da quello effettuato dalla Corte territoriale, tra l'altro sostenendosi la "pacifica conoscenza da parte dei superiori della lamentata inidoneità" dei DPI in dotazione (v. pag. 20 del ricorso).

27. Il ricorrente, in quanto soccombente, dev'essere condannato al pagamento, in favore della controricorrente, delle spese di questo giudizio di legittimità, liquidate come in dispositivo, ed è tenuto al versamento di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, ove dovuto.

28. Venendo in considerazione dati relativi alla salute del paziente dal cognome [REDACTED] terzo rispetto alle parti in causa, giusta l'art. 52 d.lgs. n. 196/2003, come modificato dal d.lgs. n. 101/2018, dev'essere disposto che, in caso di diffusione della presente ordinanza, siano omesse le generalità e gli altri dati identificativi del suddetto.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente al pagamento, in favore della controricorrente, delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in € 200,00 per esborsi ed € 4.500,00 per compensi professionali, oltre rimborso forfetario delle spese generali nella misura del 15%, I.V.A. e C.P.A. come per legge.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis, se dovuto.



Dispone che in caso di diffusione del presente provvedimento siano omesse le generalità e gli altri dati identificativi del terzo [REDACTED] a norma dell'art. 52 del d.lgs. n. 196 del 2003, come modificato dal d.lgs. n. 101 del 2018.

Così deciso in Roma nell'adunanza camerale del 30.4.2025.

La Presidente

Margherita Maria Leone

