

Corte di Cassazione Sezione Lavoro

Sentenza 10 settembre 2026 n. 25180

REPUBBLICA ITALIANA
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO CIVILE

composta dagli ill.mi sigg.ri Magistrati:

Dott. DORONZO Adriana - Presidente

Dott. PANARIELLO Francescopaolo - Consigliere rel.

Dott. AMENDOLA Fabrizio - Consigliere

Dott. CASO Francesco Giuseppe Luigi - Consigliere

Dott. CALAFIORE Daniela - Consigliera

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso iscritto al n. 14029/2025 r.g., proposto da

██████ elett. dom.to in Via ██████, rappresentato e difeso dall'avv. ██████

- ricorrente -

contro

██████ Spa, in persona del legale rappresentante pro tempore, elett. dom.to in Via ██████
rappresentato e difeso dagli avv.ti ██████

- controricorrente -

avverso la sentenza della Corte d'Appello di Roma n. 4355/2024 pubblicata in data 16/12/2024, n. r.g. 2643/2024.

Udita la relazione svolta all'udienza e nella camera di consiglio del giorno 01/07/2026 dal Consigliere dott. Francescopaolo Panariello;

Viste le conclusioni scritte depositate dal P.M., in persona dell'Avvocata Generale dott.ssa Rita Sanlorenzo.

Udita la discussione dei difensori delle parti.

FATTI DI CAUSA

1.- ■■■■■ era stato dipendente di ■■■■■. Spa con rapporto di lavoro part. time e mansioni di operatore telefonico, da settembre 2014 fino al 20/05/2022, quando era stato licenziato per giusta causa per ragioni disciplinari, consistenti nell'aver opposto ripetuti rifiuti all'invito datoriale di indossare il presidio della mascherina (DPI) nella giornata del 05/05/2022 e di aver profferito frasi ingiuriose e denigratorie nei confronti di colleghi di lavoro.

Il ■■■■■ impugnava il licenziamento, ritenendolo privo di giustificazione.

Pertanto adiva il Tribunale di Civitavecchia per ottenere la declaratoria di illegittimità del licenziamento, il suo annullamento, l'ordine alla società di reintegrarlo nel posto di lavoro e la condanna della società di pagargli tutte le retribuzioni medio tempore maturate e comunque al risarcimento del danno ai sensi dell'art. 18, co. 1 e 3, L. n. 300/1970.

2.- Costituitosi il contraddittorio, il Tribunale rigettava la domanda.

3.- Con la sentenza indicata in epigrafe la Corte d'Appello, ritenuta la tempestività del gravame proposto dal Ta.An., lo rigettava.

Per quanto ancora rileva in questa sede, a sostegno della sua decisione la Corte territoriale affermava:

a) il Tribunale, ritenuti pacifici i fatti relativi al reiterato rifiuto di indossare la mascherina e le frasi oggetto di contestazione disciplinare, ha evidenziato che la difesa del lavoratore era incentrata sul fatto che l'uso della mascherina non sarebbe stato compatibile con le sue condizioni di salute, in quanto affetto da tosse e bronchite, e che l'obbligo non avrebbe potuto essere legittimamente imposto in mancanza di una previsione di legge;

b) il Giudice di primo grado ha ritenuto che non vi fosse prova dello stato patologico del lavoratore come in atto nella giornata del 05/05/2022 né che il lavoratore ne avesse data comunicazione al datore di lavoro;

c) il Tribunale ha poi indicato quali fonti degli obblighi datoriali connessi al virus SARS-CoV-2 l'art. 83 D.L. n. 34/2020 (conv. in L. n. 77/2020) e l'art. 29-bis D.L. n. 23/2020 (conv. in L. n. 40/2020), nonché il protocollo del 24/04/2020, menzionato dall'art. 29-bis cit., e quello successivo di aggiornamento del 06/04/2021, la cui perdurante validità era stata confermata dalle parti sociali proprio in data 04/05/2022 (doc. 3 fasc. resistente);

d) infine ha aggiunto che nel sistema di sicurezza sul luogo di lavoro il lavoratore aveva un ruolo attivo, nella specie gravemente inadempito; ha poi evidenziato l'irrimediabile lesione del vincolo fiduciario, derivante dalla violazione degli obblighi di correttezza e di buona fede, non spettando al singolo lavoratore la valutazione dell'utilità o meno dal punto di vista medico e scientifico di una disposizione dettata dal datore di lavoro a tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro;

- e) quanto al potere del datore di lavoro di imporre l'uso della mascherina quale dispositivo di protezione individuale delle vie respiratorie, è sufficiente il fatto che tale mascherina, in base alle conoscenze del tempo, diffuse presso la comunità scientifica e prese a riferimento al legislatore nazionale e sovranazionale, si dimostri presidio efficace a contenere la trasmissione del virus;
- f) sulla base della scienza e delle conoscenze possedute al tempo dei fatti, il datore di lavoro è tenuto ad utilizzare tutti i sistemi precauzionali idonei ad ovviare ad un evento dannoso per la salute dei lavoratori, al fine di rendere il luogo di lavoro un posto "sicuro", ed ha pure l'obbligo di sorvegliare sull'adempimento dei lavoratori alle prescrizioni funzionali al raggiungimento di tale obiettivo;
- g) in tal senso si colloca l'art. 2087 cod. civ.;
- h) peraltro, in base al protocollo aziendale convenuto in sede sindacale (e quindi concordato anche con le rappresentanze dei lavoratori), l'obbligo di usare le mascherine sul luogo di lavoro non integra un "sacrificio apprezzabile" o un vincolo imposto al lavoratore che supera la soglia della normale tollerabilità;
- i) tale considerazione discende dagli stessi principi di correttezza e di buona fede nei rapporti contrattuali;
- j) a fronte di ciò, il complesso delle condotte e delle espressioni verbalmente "violente" del Ta.An. nei confronti degli altri suoi colleghi di lavoro si connotano in termini di travalicamento dei limiti del diritto di critica e sono espressione di una presa di posizione del lavoratore in contrasto con le regole fissate uniformemente per tutti i dipendenti dal datore di lavoro a tutela della loro salute ed ispirate a ragioni prudenziali;
- k) quanto poi all'asserito venir meno dell'obbligo legale di indossare le mascherine, il D.L. n. 24/2022 del 24/03/2022, conv. in L. n. 52/2022, che ha disposto la cessazione dello stato emergenziale, benché contenga una norma esplicita (att. 14) dedicata all'indicazione delle norme dichiarate espressamente abrogate, non indica pure l'art. 29-bis cit.;
- l) ciò significa che l'art. 29-bis cit. non era stato abrogato, tanto è vero che il Governo, il 04/05/2022, si incontrava con le parti sociali confermando la perdurante vigenza, fino a nuova definizione, del protocollo risalente al 06/04/2021, ossia di quella "fonte" (il protocollo) espressamente prevista dall'art. 29 bis cit.; nel protocollo del 06/04/2021 al punto 6 erano richiamati quali DPI le mascherine chirurgiche;
- m) dunque alla data del 05/05/2022 il datore di lavoro era tenuto ad adottare tutte le misure prescritte nel predetto protocollo, ivi incluso l'uso delle mascherine chirurgiche sul luogo di lavoro, al fine di non incorrere in responsabilità;
- n) infondato è pure il terzo motivo relativo al mancato accertamento della mancanza del DVR da parte del datore di lavoro o della mancanza del medico competente;
- o) dal verbale redatto alla presenza del Ta.An. il giorno 05/05/2022 e da lui sottoscritto si evince che il medico competente era presente in azienda ed era stato interpellato dal responsabile della sicurezza; il medico, ribadita la necessità dell'uso della mascherina, lo aveva invitato a fornire documentazione ufficiale specialistica sullo stato di salute per poter richiedere apposita visita; non risulta che in seguito il lavoratore abbia documentato l'affezione respiratoria di tipo acuto o di tipo cronico per il

05/05/2022, anzi dalla lettura di quel verbale si evince che il lavoratore aveva replicato "Non indosso la mascherina perché è un TSO che può essere imposto solo per legge";

p) infondato è anche il motivo basato sull'asserita tacita abrogazione delle prescrizioni normative connesse al contenimento del virus COVID-19 con il cessare dello stato di emergenza, in quanto tacitamente abrogate in data 31/03/2022 al cessare dello stato di emergenza;

q) vanno ribadite le considerazioni sopra svolte sulla mancata abrogazione e comunque è sufficiente ricordare che l'art. 2087 cod. civ. impone al datore di lavoro di adottare tutte le misure idonee a prevenire la diffusione della patologia virale;

r) in ogni caso l'addebito mosso al lavoratore trova la sua gravità non nel mero rifiuto di indossare la mascherina, bensì nelle modalità complessive delle sue condotte, connotate da intento provocatorio, dall'espressione di frasi offensive nei confronti dei colleghi di lavoro, che lo invitavano ad attenersi alle prescrizioni, e dalla contestazione del potere datoriale;

s) con il quinto motivo il Ta.An. deduce che la violazione, da parte sua, del protocollo non poteva essere considerato un grave inadempimento degli obblighi del lavoratore, dal momento che quel protocollo era solo un atto di indirizzo; secondo il lavoratore l'uso dei DPI avrebbe potuto essere disposto solo mediante un decreto interministeriale, come previsto dall'art. 79 D.Lgs. n. 81/2008, previo parere della Commissione consultiva permanente prevista dall'art. 6 D.Lgs. n. 81 cit., ciò che nella specie non era avvenuto;

t) anche questo motivo è infondato, poiché la condotta sanzionata non consiste unicamente nel rifiuto reiterato opposto alla richiesta di indossare la mascherina - condotta che costituiva una recidiva per analogo comportamento contestato e sanzionato in passato e richiamato a titolo di recidiva nella contestazione disciplinare - ma nell'insieme delle contestuali e successive condotte, comprese le espressioni da lui utilizzate per apostrofare gli astanti, che hanno assunto un preciso significato nei rapporti con il datore di lavoro e con i colleghi di lavoro;

u) inoltre l'art. 29-bis cit. era ancora in vigore il 5 maggio 2022 e faceva riferimento al protocollo del 24/04/2020 e alle sue successive modificazioni ed integrazioni; quindi quello dell'aprile 2021 era stato autorizzato direttamente ed espressamente dal legislatore, il quale, rinviando a tutte le successive modificazioni ed integrazioni, ha consentito alle parti sociali di individuare e definire le più opportune misure precauzionali;

v) in tale ottica, il protocollo aziendale del 31/03/2022 e con valenza fino al 30/06/2022 stipulato fra la società e tutte le RLS e le RSU delle sedi di Taranto e Roma risulta coerente con il protocollo operante a livello nazionale;

w) peraltro lo stesso Ta.An. ha affermato che quel giorno egli presentava sintomi fra cui la tosse, sicché a fortiori sarebbe stato tenuto a indossare la mascherina e ad adottare le precauzioni del caso.

4.- Avverso tale sentenza [REDACTED] ha proposto ricorso per cassazione, affidato a cinque motivi.

5.- ■■■ Spa ha resistito con controricorso, eccependone preliminarmente l'inammissibilità per tardività, invocando la perdurante vigenza della disciplina processuale introdotta dalla legge n. 92/2012.

6.- Le parti hanno depositato memoria in vista dell'adunanza camerale dell'08/01/2026.

7.- Con ordinanza interlocutoria dell'11/03/2026 il ricorso è stato rinviato a nuovo ruolo per la fissazione in pubblica udienza.

8.- Il P.G. ha depositato memoria, con cui ha concluso per l'inammissibilità del ricorso per cassazione in quanto tardivo.

9.- Le parti hanno depositato ulteriore memoria per l'odierna udienza. Nella sua il ricorrente ha eccepito il giudicato interno sulla questione relativa al rito applicabile, con conseguente tempestività del ricorso per cassazione.

10.- In pubblica udienza il difensore del ricorrente ha altresì eccepito l'inammissibilità del controricorso per difetto di procura, evidenziando che il file depositato telematicamente dalla società, di tipo .pdf, è mera scansione di procura cartacea e manca l'attestazione della sua conformità all'originale.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1.- Il ricorso per cassazione è tempestivo.

Va premesso che questa Corte, come ricordato dal P.G. in sede di discussione, ha affermato che ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. n. 149/2022, l'abrogazione delle norme del rito c.d. Fornero opera per i procedimenti instaurati successivamente al 28 febbraio 2023, sicché, per i procedimenti instaurati anteriormente a tale data, il gravame è assoggettato alle forme del reclamo anziché a quelle dell'appello, tenuto conto, da un lato, che la coincidenza temporale tra l'abrogazione delle norme preesistenti e l'applicazione delle nuove, prevista dal decreto, ne assicura la contestuale operatività; dall'altro, che l'espressa volontà legislativa si mostra coerente con il principio della perpetuatio iurisdictionis, in forza del quale il processo civile è regolato nella sua interezza dal rito vigente al momento della proposizione della domanda; infine, che l'art. 37 del medesimo D.Lgs., abrogativo dell'art. 1, commi da 47 a 69, della L. n. 92 del 2012, non prevede alcuna disciplina intertemporale (Cass. n. 12275/2025).

Nondimeno, nel caso in esame la Corte territoriale, decidendo sull'eccezione di tardività del gravame in quel grado sollevata dalla società odierna controricorrente, l'ha espressamente rigettata, dichiarando applicabile il rito "ordinario" del lavoro e non più quello speciale c.d. Fornero (a suo tempo introdotto dalla legge n. 92/2012), all'esito di una determinata interpretazione della disciplina transitoria dettata dall'art. 35 D.Lgs. n. 149/2022.

Deve pertanto trovare applicazione il principio della c.d. ultrattività del rito, che, fondato sull'apparentia iuris e quindi volto alla tutela dell'affidamento della parte, rende stabile la scelta del rito compiuta dal giudice (nella specie dalla Corte d'Appello) contro la cui statuizione sia proposta impugnazione (nella specie ricorso per cassazione), che pertanto è necessariamente assoggettata allo stesso regime del rito indicato da quel giudice, a prescindere dalla sua conformità a diritto.

Al riguardo questa Corte ha ripetutamente affermato che l'applicazione del principio di ultrattività del rito - in base al quale il giudizio deve proseguire, nel grado di impugnazione, nelle stesse forme in cui è stato trattato in primo grado, le quali condizionano anche la valutazione sull'ammissibilità del gravame - trova il suo presupposto non in un formale provvedimento di mutamento o conversione del rito ma nella circostanza che, in concreto, il giudice abbia trattato la causa seguendo un determinato rito, quantunque errato (Cass. ord. n. 27853/2025). Si è aggiunto che, al fine di individuare il regime impugnatorio del provvedimento che ha deciso la controversia, assume rilevanza, per il principio della c.d. apparenza e ultrattività del rito, quello adottato dal giudice, ove lo stesso sia frutto di una consapevole scelta, che può essere anche implicita e desumibile dalle modalità con le quali si è in concreto svolto il relativo procedimento, anche se non conforme a diritto (Cass. ord. n. 31431/2024 e già Cass. sez. un. n. 390/2011). Nel caso in esame la scelta della Corte d'Appello è stata esplicita e adottata precipuamente per rigettare la specifica eccezione che era stata sollevata dalla società datrice di lavoro.

Ne consegue che, nel caso in esame, il regime impugnatorio è quello del rito "ordinario" del lavoro, sicché, in mancanza della notifica della sentenza di secondo grado, si applica il termine c.d. lungo di sei mesi (art. 327 cod. proc. civ.), nella specie rispettato. Infatti, la sentenza di secondo grado risulta pubblicata il 16/12/2024, i sei mesi scadevano il 16/06/2025 ed il ricorso per cassazione è stato notificato in data 15/06/2025, quindi tempestivamente.

Né va taciuto che, su tale questione, nel secondo grado di giudizio l'odierna controricorrente era rimasta soccombente. Sarebbe stato, pertanto, suo onere proporre ricorso incidentale per ottenere una riforma di quella statuizione sul rito applicabile, con gli inevitabili riflessi sulla tempestività anche dell'odierna impugnazione. Tale onere non è stato adempiuto.

Al riguardo questa Corte ha già affermato che se il giudice d'appello ometta di pronunciarsi sull'eccezione di tardività del gravame, la parte che intenda evitare sul punto la formazione del giudicato ha l'onere di impugnare per cassazione la sentenza d'appello invocando il vizio di omessa pronuncia, mentre non può limitarsi a riproporre puramente e semplicemente in sede di legittimità la questione della tardività dell'appello (Cass. ord. n. 5257/2021). Ciò è diretta conseguenza del principio di conversione del vizio in motivo di gravame ex art. 161, c. 1, cod. proc. civ. (Cass. sez. un. n. 24172/2025). E se tale principio - relativo all'onere della necessaria impugnazione, anche incidentale, per evitare la formazione del giudicato interno - vale nel caso di omessa pronunzia, a maggior ragione deve valere nel caso, come quello in esame, in cui la Corte territoriale ha

espressamente esaminato l'eccezione di tardività e l'ha motivatamente rigettata, con conseguente configurabilità della soccombenza della parte che quell'eccezione aveva sollevato.

2.- Il controricorso è procedibile.

Va premesso che dal fascicolo informatico risulta che la procura speciale è stata conferita dalla società controricorrente su supporto cartaceo (c.d. originale analogico), autenticata con firma autografa (e non digitale) dei difensori e poi scansionata, in tal modo realizzando la c.d. copia per immagine, poi depositata telematicamente senza attestazione di conformità all'originale. Questa attestazione era necessaria ai sensi degli artt. 196-novies e undecies disp. att. cod. proc. civ. e sarebbe stata superflua soltanto se quella copia informatica (per immagine) fosse stata sottoscritta dal difensore mediante firma digitale, ai sensi degli artt. 22, co. 1, e 20, co. 1-bis, D.Lgs. n. 82/2005 ("Codice dell'amministrazione digitale", corpus normativo applicabile anche al processo civile ove non diversamente disposto dalla disciplina del processo civile telematico, ai sensi dell'art. 2, co. 6, ult. periodo).

In relazione al ricorso per cassazione questa Corte ha affermato che in caso di notifica di un atto giudiziario a mezzo PEC, la procura rilasciata su supporto analogico dalla parte al difensore, ai sensi dell'art. 16-undecies del D.L. n. 179 del 2012 *ratione temporis* applicabile, deve essere da questi sottoscritta con firma autografa e, successivamente, trasformata in copia informatica di documento analogico, la cui conformità all'originale deve essere attestata dal difensore nella relata di notifica (Cass. ord. n. 6318/2023). Nondimeno, la mancanza dell'attestazione di conformità nella relata di notifica del ricorso per cassazione non ne determina l'inammissibilità per nullità, bensì una mera irregolarità, sanata dal tempestivo deposito del ricorso e della procura in originale analogico corredati dall'attestazione mancante (Cass. sez. un. n. 29175/2020).

L'attestazione di conformità della copia informatica per immagine (mediante scansione) all'originale cartaceo destinato alla notifica era prevista dall'art. 16-undecies D.L. n. 179/2012 (convertito con modificazioni dalla L. n. 221/2012), introdotto dal decreto legge n. 83/2015 (convertito con modificazioni dalla legge n. 132/2015).

Il decreto legislativo n. 149/2022 ha disposto (con l'art. 11, co. 1) l'abrogazione dell'art. 16-undecies cit., ma ha introdotto una norma "equivalente", rappresentata dall'art. 196-undecies disp. att. cod. proc. civ., che ha una formulazione analoga a quella della norma precedentemente in vigore.

Quindi, nel regime del processo civile telematico ormai pienamente in vigore anche presso la Corte di Cassazione per i processi instaurati dall'01/01/2023 (v. art. 35, co. 2, D.Lgs. n. 149/2022, che a partire dalla predetta data dichiara applicabili le norme di cui al titolo IV ter disp. att. cod. proc. civ., fra cui l'art. 196-quater, che appunto dispone l'obbligatorietà del deposito telematico di atti e provvedimenti nel processo civile), come quello in esame, era impossibile per la controricorrente depositare la procura in originale cartaceo. Essa aveva dunque l'obbligo di depositare necessariamente la copia informatica per immagine (mediante scansione) di quell'atto (procura speciale con autentica apposta dal difensore). A tal fine il suo difensore aveva l'onere (ed il potere) di attestarne la conformità all'originale ex art. 196-novies disp. att. cod. proc. civ., consentendo in tal modo di riferire sia quella procura al suo autore (ossia alla società controricorrente), sia l'autentica, ivi apposta in calce, a sé stesso in qualità di difensore. Nella specie tale attestazione è mancata.

Tuttavia occorre pur sempre verificare se l'atto (nel caso in esame la procura speciale) abbia raggiunto il suo scopo ai sensi dell'art. 156, ult. co., cod. proc. civ., nel qual caso non è possibile dichiararne la nullità. In tal senso milita altresì l'art. 22 D.Lgs. n. 82/2005 ("Codice dell'amministrazione digitale"), che, dopo aver previsto al comma 2 che "Le copie per immagine su supporto informatico di documenti originali formati in origine su supporto analogico hanno la stessa efficacia probatoria degli originali da cui sono estratte, se la loro conformità è attestata da un notaio o da altro pubblico ufficiale a ciò autorizzato...", al comma 3 aggiunge che "Le copie per immagine su supporto informatico di documenti originali formati in origine su supporto analogico... hanno la stessa efficacia probatoria degli originali da cui sono tratte se la loro conformità all'originale non è espressamente disconosciuta".

Nel caso in esame il deposito telematico, da parte della società, di quella copia per immagine della procura speciale (conferita su originale analogico e con autentica autografa apposta dal difensore) unitamente al controricorso mediante la medesima busta telematica ha raggiunto lo scopo, visto che il ricorrente non ha sollevato eccezioni (ossia non ha disconosciuto la conformità di quella copia all'originale cartaceo) in alcuna delle due memorie da lui depositate. In queste, anzi, ha replicato al controricorso, dimostrando di ritenere senz'altro riferibile tale atto - redatto e sottoscritto dal difensore in virtù di quella procura speciale - alla società.

A tal fine non può dirsi sufficiente l'eccezione sollevata dal difensore del ricorrente in sede di discussione in udienza (Cass. n. 18704/2019).

3.- Risolte le questioni processuali e passando al merito del ricorso, con il primo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), cod. proc. civ. il ricorrente lamenta falsa applicazione dell'art. 29-bis D.L. n. 23/2020 (conv. in L. n. 40/2020), nonché violazione degli artt. 12 e 15 disp. prel. cod. civ., "violazione e falsa applicazione" del protocollo del 4 maggio 2022 e dell'art. 2087 cod. civ. per avere la Corte territoriale escluso l'abrogazione tacita dell'art. 29-bis cit. e, quindi, il venir meno dell'obbligo legale di indossare le mascherine quali DPI.

Il motivo è in parte inammissibile, in parte infondato.

È inammissibile, laddove il ricorrente non si confronta con le ulteriori ed autonome rationes decidendi, che prescindono dalla questione della perdurante vigenza dell'art. 29-bis cit. e sono fondate sul potere datoriale di imporre misure di prevenzione a tutela di tutti i dipendenti, ai sensi dell'art. 2087 cod. civ.; sul correlato obbligo di buona fede e di correttezza del destinatario di quelle misure; infine, sul grave disvalore ravvisato dai giudici di merito non solo e non tanto nel reiterato rifiuto, opposto dal Ta.An., di ottemperare ai plurimi inviti dei colleghi di lavoro e del datore di lavoro di indossare la mascherina il giorno 5 maggio 2022, quanto nelle ulteriori condotte, di carattere provocatorio ed offensivo verso i colleghi di lavoro e di insubordinazione verso il datore di lavoro, pure accertate e oggetto della contestazione disciplinare a cui è seguito, poi, il licenziamento.

Il motivo è altresì infondato, poiché non tiene conto del fatto che di abrogazione implicita o tacita può parlarsi solo nel caso in cui una norma successiva introduca una disciplina di quella stessa materia incompatibile con quella posta dalla norma previgente (c.d. incompatibilità oggettiva ai sensi dell'art.

15 disp. prel. cod. civ.). Tale incompatibilità non è stata neppure prospettata dal ricorrente, che si è limitato ad invocare la cessazione dello stato di emergenza al 31/03/2022, senza considerare che - come evidenziato dalla Corte territoriale - da un lato il pericolo di diffusione del virus non era certo venuto meno a quella data, dall'altro il legislatore del D.L. n. 24/2022 aveva espressamente indicato le norme destinate ad essere abrogate e fra queste non aveva ricompreso l'art. 29-bis cit.

Peraltro, che la cessazione dello stato di emergenza - giustificativo di ordinanze di necessità e di urgenza - fosse oggettivamente compatibile con la conservazione della vigenza dell'art. 29 bis cit. è emerso dal comportamento dei soggetti istituzionali, che, come accertato dalla Corte territoriale, nella riunione del 4 maggio 2022 avevano confermato la validità e, quindi, la vigenza del protocollo dell'aprile 2021, il quale, fra le varie misure precauzionali, conteneva al punto 6. l'espressa previsione della mascherina chirurgica quale dispositivo di protezione individuale (DPI).

Infine il motivo è infondato anche in relazione all'art. 2087 cod. civ.

Le misure "atipiche" di tutela dei lavoratori sono rimesse all'individuazione del datore di lavoro, il quale, a prescindere da specifiche prescrizioni normative, per tutelare la sicurezza dei luoghi di lavoro e l'integrità fisica e la personalità morale dei dipendenti, è tenuto ad adottare ogni misura che sia idonea allo scopo secondo la migliore scienza ed esperienza di quel determinato momento storico.

Nel contesto economico-sociale del maggio 2022, pur a prescindere dal protocollo del 4 maggio 2022, visto che il pericolo di diffusione del virus COVID-19 non era venuto meno, l'imposizione dell'uso della mascherina chirurgica sui luoghi di lavoro rientrava in quelle misure "consentite", sotto il profilo del potere, al datore di lavoro ed a lui "imposte", sotto il profilo dell'adempimento dell'obbligo di sicurezza volto alla protezione dei suoi dipendenti. Infatti, l'esperienza normativa di quel periodo aveva codificato l'idoneità della mascherina chirurgica a porsi come dispositivo di protezione individuale, sicché proprio ai sensi dell'art. 2087 cod. civ. il datore di lavoro non poteva non disporre in quel medesimo senso, pena la violazione dell'obbligo di sicurezza e, quindi, la connessa responsabilità nei confronti dei propri dipendenti.

4.- Con il secondo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), cod. proc. civ. il ricorrente lamenta "violazione e falsa applicazione" dell'art. 29-bis D.L. n. 23/2020 conv. in L. n. 40/2020, del D.L. n. 24/2022, del protocollo del 4 maggio 2022, degli artt. 18 ss. D.Lgs. n. 81/2008 e dell'art. 2087 cod. civ. per avere la Corte territoriale ritenuto sussistente il potere datoriale di imporre l'uso della mascherina chirurgica quale D.P.I., senza considerare che a tal riguardo il datore di lavoro avrebbe dovuto disporre il documento di valutazione dei rischi, nella specie mancato.

Il motivo è inammissibile, perché attiene ad accertamenti di fatto (relativi all'esistenza e al contenuto del documento di valutazione dei rischi), in quanto tali riservati al giudice di merito e interdetti in sede di legittimità.

5.- Con il terzo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), cod. proc. civ. il ricorrente lamenta "violazione e falsa applicazione" degli artt. 6 e 79 D.Lgs. n. 81/2008, del protocollo del 5 (rectius 4) maggio 2022, dell'art. 29 bis D.L. n. 23/2020, del D.L. n. 24/2022 e dell'art. 2087 cod. civ. per avere la Corte territoriale conferito rilevanza al protocollo del maggio 2022 senza considerare che era stato

un atto adottato in violazione delle regole pluraliste e partecipate nei modi e nelle forme imposte dagli artt. 6 e 79 D.Lgs. n. 81/2008.

Il motivo è infondato.

La disciplina di quei protocolli è speciale e tutta contenuta esclusivamente nelle fonti normative emanate in quel contesto connotato dal pericolo di diffusione del virus COVID-19. Dunque a quel protocollo non trova applicazione la disciplina ordinaria contenuta nel testo unico sulla sicurezza di cui al D.Lgs. n. 81/2008.

6.- Con il quarto motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), cod. proc. civ. il ricorrente lamenta "violazione e falsa applicazione" dell'art. 18, co. 4 e 5, L. n. 300/1970 per avere la Corte territoriale ritenuto sussistente la giusta causa di licenziamento e per avere escluso la misura conservativa prevista dal CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione, nonché per avere ritenuto proporzionata la sanzione.

Il motivo è inammissibile per plurime ragioni.

In primo luogo il giudizio di gravità dei fatti e, correlativamente, di proporzionalità della sanzione è squisitamente di merito, come tale insuscettibile di sindacato di legittimità qualora - come nella specie - adeguatamente motivato dai giudici di merito.

In secondo luogo la questione della previsione di sanzioni conservative nel CCNL applicato dal datore di lavoro non è stata trattata dalla Corte territoriale, sicché sarebbe stato onere del ricorrente specificare e riportare, almeno nei passaggi salienti, l'atto processuale con il quale aveva proposto quella questione. Tale onere non è stato adempiuto.

7.- Con il quinto motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, nn. 4) e 5), cod. proc. civ. il ricorrente lamenta il travisamento dei fatti, dimostrati dai certificati medici da lui prodotti in giudizio, e l'omessa considerazione, da parte della Corte territoriale, della distanza di sicurezza sul luogo di lavoro.

Il motivo è inammissibile per plurime ragioni.

In primo luogo l'omesso esame di fatto decisivo, ossia il vizio previsto dall'art. 360, co. 1, n. 5), cod. proc. civ., è precluso dalla c.d. doppia conforme (art. 360, penult. co., cod. proc. civ.). Peraltro, il ricorrente non ha indicato, come invece era suo onere, le ragioni di fatto poste a base della decisione di primo grado e quelle poste a base della sentenza di rigetto dell'appello, né ha allegato e dimostrato che esse siano tra loro diverse (Cass. n. 5528/2018; Cass. n. 26774/2016; Cass. n. 19001/2016).

In secondo luogo l'errore relativo ai certificati medici viene prospettato in termini di "errore di valutazione" di quei documenti e non di "errore di percezione" del loro contenuto, sicché si è fuori dai limiti in cui il vizio è sindacabile in sede di legittimità, come precisato da questa Corte ai fini del "travisamento della prova" rilevante quale vizio della sentenza suscettibile di sindacato di legittimità (Cass. sez. un. n. 5792/2024).

In terzo luogo il motivo denuncia non un "travisamento della prova", ma un "travisamento dei fatti" (come è testualmente intitolato il motivo), che è insuscettibile del sindacato di legittimità, potendo - nella ricorrenza delle altre condizioni - essere semmai oggetto di ricorso per revocazione della sentenza d'appello (Cass. n. 3023/2026).

8.- Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

9.- In caso di diffusione dovrà essere omessa l'indicazione delle generalità e degli altri dati identificativi del ricorrente, ai sensi dell'art. 52 D.Lgs. n. 196/2003.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso; condanna il ricorrente a rimborsare alla controricorrente le spese del presente giudizio di legittimità, che liquida in Euro 5.000,00, oltre Euro 200,00 per esborsi, oltre rimborso forfettario delle spese generali e accessori di legge.

Dà atto che sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, ai sensi dell'art. 13, co. 1-quater, D.P.R. n. 115/2002 pari a quello per il ricorso a norma dell'art. 13, co. 1-bis, D.P.R. cit., se dovuto.

In caso di diffusione dispone che sia omessa l'indicazione delle generalità e degli altri dati identificativi del ricorrente, ai sensi dell'art. 52 D.Lgs. n. 196/2003.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della sezione lavoro, in data 1 luglio 2026.

Depositata in Cancelleria il 10 settembre 2026.