

TRIBUNALE ORDINARIO di IVREA
SEZIONE CIVILE - LAVORO

nella causa civile iscritta al n. r.g. [REDACTED] promossa da:

[REDACTED] rappresentata e difesa dall' Avv. [REDACTED] ed elettivamente domiciliata presso lo studio del medesimo come da delega in calce al ricorso introduttivo;

RICORRENTE

contro

SOC. [REDACTED] in persona del legale rappresentante pro tempore, [REDACTED] rappresentata e difesa dagli Avvocati [REDACTED] ed elettivamente domiciliata presso lo studio dei medesimi come da delega in calce alla memoria difensiva;

CONVENUTA

Il giudice, a scioglimento della riserva assunta

OSSERVA

Con ricorso ex art. 700 c.p.c. depositato in data 24.05.2021 la signora [REDACTED] ha convenuto in giudizio la SOC. [REDACTED] deducendo: di essere stata assunta alle dipendenze della convenuta in data 30.10.2019 con contratto a tempo indeterminato e mansioni di OSS; che in data 11.04.2021 il datore di lavoro le chiedeva di comunicare la sua volontà o meno di adesione al vaccino anti SARS-Cov-2 entro cinque giorni, collocandola nel frattempo in ferie forzate; che in data 14.04.2021 a mezzo del proprio difensore diffidava il datore di lavoro a riammetterla in servizio, sottolineando il carattere "sperimentale" dei vaccini, l'incompetenza del datore di lavoro ad adottare provvedimenti di sospensione ed invocando il divieto di discriminazione sancito dalla Risoluzione del Consiglio d'Europa n. 361 del 11.1.2021; che con raccomandata ricevuta il 21.04.2021 la società convenuta la sospendeva dal servizio e dalla retribuzione ai sensi dell'art. 4 del D. l. n. 44/2021 fino all'assolvimento dell'obbligo vaccinale.

Tanto premesso in fatto, la ricorrente ha sostenuto in diritto l'illegittimità del provvedimento di sospensione per i seguenti motivi: 1) carenza di potere in capo al datore di lavoro di disporre la sospensione dal servizio, in quanto spettante



R.g. Lav. n. [REDACTED]

all'ASL; 2) insussistenza dell'obbligo vaccinale, poiché non esisterebbe alcun vaccino idoneo a prevenire l'infezione da SARS-CoV-2; 3) impossibilità per il datore di lavoro anche ai sensi degli artt. 2087 e 2043 c.c. di prescrivere o imporre farmaci ai lavoratori, tanto più di carattere sperimentale come nella specie; inoltre, la vaccinazione non determinerebbe idoneità psicofisica alle mansioni; 4) imporre un vaccino di carattere sperimentale violerebbe plurime disposizioni normative nazionali e sovranazionali; 5) esistenza di cure efficaci contro il COVID - 19; 6) violazione del principio di proporzionalità, considerato il numero dei guariti in costante crescita; 7) violazione del principio di precauzione; 8) violazione del principio di bilanciamento dei diritti costituzionalmente garantiti; 9) obiezione di coscienza, rifiuto di cooperare all'aborto.

In ordine al *periculum in mora*, la ricorrente ha rappresentato di dover sopportare un canone di locazione mensile [REDACTED] e di dover provvedere al mantenimento del figlio convivente a carico, senza ricevere la retribuzione.

Ha quindi concluso chiedendo al giudice di: ordinare alla convenuta la reintegra nelle sue mansioni (o in subordine in mansioni inferiori) con retribuzione immutata; far cessare la condotta datoriale volta ad indagare il suo stato di salute; ordinare al datore di lavoro di reintegrare le ferie e i permessi ingiustamente imposti dal 12.04.2021; condannare la convenuta al pagamento delle retribuzioni non corrisposte fino alla effettiva reintegra.

Si è costituita in giudizio la SOC. [REDACTED] Onlus con una memoria difensiva con cui ha eccepito l'inammissibilità del ricorso e nel merito ha sostenuto la piena legittimità dell'operato aziendale, chiedendo il rigetto del ricorso per assenza dei requisiti del *fumus boni iuris* e del *periculum in mora*.

In fatto è pacifico e/o documentale che: la signora [REDACTED] è stata assunta alle dipendenze della società convenuta in data 1.11.2019 con contratto di lavoro a tempo indeterminato, inquadrata nel livello C2 del CCNL Coop Sociali, con mansioni di OSS e sede di lavoro presso la RSA sita in [REDACTED], [REDACTED] nell'ambito dell'appalto affidato da [REDACTED] avente ad oggetto i servizi di assistenza alla persona, di pulizia e sanificazione dei locali, di preparazione e somministrazione pasti presso le strutture gestite da tale ultima società; con raccomandata del 4.03.2021 la [REDACTED] chiedeva alla appaltatrice di "...fornirci entro il 31/03/2021, una dichiarazione con cui attestiate, sotto la Vostra responsabilità, che i Vostri dipendenti che lavorano



R.g. Lav. n. [REDACTED]

presso il nostro appalto siano tutti "idonei alla mansione specifica". Ciò con la precisazione che ci venga garantito che la valutazione, del suddetto Vostro medico competente, di "idoneità" di ogni singolo dipendente che ci invierete nell'ambito dell'appalto di cui in premessa, sia da lui espressa anche alla luce della avvenuta effettuazione della vaccinazione anti Covid-19 quale misura imprescindibile per stare a contatto con i nostri ospiti e operare vicino ai nostri dipendenti. L'eventuale assegnazione - dopo la data sopra indicata - all'appalto presso la nostra struttura di Vostri dipendenti che non siano idonei alla mansione in quanto non vaccinati e quindi a nostra insaputa, avverrà, dunque, a Vostro esclusivo rischio e potrà comportare la risoluzione del contratto di appalto per giusta causa" (cfr. doc. n. 5 convenuta); con raccomandata del 6.04.2021 la società convenuta chiedeva alla ricorrente di comunicare entro cinque giorni le proprie determinazioni in merito alla vaccinazione anti SARS-CoV-2 e nelle more la collocava in ferie (cfr. doc. n. 2 e 3 ricorrente); a seguito del rifiuto della ricorrente di sottoporsi alla vaccinazione anti - SARS-Cov2, con raccomandata del 17.04.2021 la società convenuta la sospendeva dal servizio e dalla retribuzione ai sensi dell'art. 4 del D. l. n. 44/2021.

Come noto, l'art. 4 del D.L. 1 aprile 2021 n. 44 stabilisce che: "1. In considerazione della situazione di emergenza epidemiologica da SARS-CoV-2, fino alla completa attuazione del piano di cui all'articolo 1, comma 457, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, al fine di tutelare la salute pubblica e mantenere adeguate condizioni di sicurezza nell'erogazione delle prestazioni di cura e assistenza, gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 1° febbraio 2006, n. 43, che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie e socio-assistenziali, pubbliche e private, nelle farmacie, nelle parafarmacie e negli studi professionali sono obbligati a sottoporsi a vaccinazione gratuita per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2. La vaccinazione costituisce requisito essenziale per l'esercizio della professione e per lo svolgimento delle prestazioni lavorative dei soggetti obbligati. La vaccinazione è somministrata nel rispetto delle indicazioni fornite dalle regioni, dalle province autonome e dalle altre autorità sanitarie competenti, in conformità alle previsioni contenute nel piano. 2. Solo in caso di accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni



R.g. Lav. n. [REDACTED]

cliniche documentate, attestate dal medico di medicina generale, la vaccinazione di cui al comma 1 non è obbligatoria e può essere omessa o differita.

3. Entro cinque giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, ciascun Ordine professionale territoriale competente trasmette l'elenco degli iscritti, con l'indicazione del luogo di rispettiva residenza, alla regione o alla provincia autonoma in cui ha sede. Entro il medesimo termine i datori di lavoro degli operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie e socio-assistenziali pubbliche o private, nelle farmacie, nelle parafarmacie e negli studi professionali trasmettono l'elenco dei propri dipendenti con tale qualifica, con l'indicazione del luogo di rispettiva residenza, alla regione o alla provincia autonoma nel cui territorio operano i medesimi dipendenti.

4. Entro dieci giorni dalla data di ricezione degli elenchi di cui al comma 3, le regioni e le province autonome, per il tramite dei servizi informativi vaccinali, verificano lo stato vaccinale di ciascuno dei soggetti rientranti negli elenchi. Quando dai sistemi informativi vaccinali a disposizione della regione e della provincia autonoma non risulta l'effettuazione della vaccinazione anti SARS-CoV-2 o la presentazione della richiesta di vaccinazione nelle modalità stabilite nell'ambito della campagna vaccinale in atto, la regione o la provincia autonoma, nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali, segnala immediatamente all'azienda sanitaria locale di residenza i nominativi dei soggetti che non risultano vaccinati.

5. Ricevuta la segnalazione di cui al comma 4, l'azienda sanitaria locale di residenza invita l'interessato a produrre, entro cinque giorni dalla ricezione dell'invito, la documentazione comprovante l'effettuazione della vaccinazione o l'omissione o il differimento della stessa ai sensi del comma 2, ovvero la presentazione della richiesta di vaccinazione o l'insussistenza dei presupposti per l'obbligo vaccinale di cui al comma 1. In caso di mancata presentazione della documentazione di cui al primo periodo, l'azienda sanitaria locale, successivamente alla scadenza del predetto termine di cinque giorni, senza ritardo, invita formalmente l'interessato a sottoporsi alla somministrazione del vaccino anti SARS-CoV-2, indicando le modalità e i termini entro i quali adempiere all'obbligo di cui al comma 1. In caso di presentazione di documentazione attestante la richiesta di vaccinazione, l'azienda sanitaria locale invita l'interessato a trasmettere immediatamente e comunque non oltre tre giorni dalla somministrazione, la certificazione attestante l'adempimento all'obbligo vaccinale.

6. Decorsi i termini per l'attestazione dell'adempimento dell'obbligo vaccinale di cui al comma 5, l'azienda



R.g. Lav. n. [REDACTED]

sanitaria locale competente accerta l'inosservanza dell'obbligo vaccinale e, previa acquisizione delle ulteriori eventuali informazioni presso le autorità competenti, ne dà immediata comunicazione scritta all'interessato, al datore di lavoro e all'Ordine professionale di appartenenza. L'adozione dell'atto di accertamento da parte dell'azienda sanitaria locale determina la sospensione dal diritto di svolgere prestazioni o mansioni che implicano contatti interpersonali o comportano, in qualsiasi altra forma, il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2. 7. La sospensione di cui al comma 6 è comunicata immediatamente all'interessato dall'Ordine professionale di appartenenza. 8. Ricevuta la comunicazione di cui al comma 6, il datore di lavoro adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni, anche inferiori, diverse da quelle indicate al comma 6, con il trattamento corrispondente alle mansioni esercitate, e che, comunque, non implicano rischi di diffusione del contagio. Quando l'assegnazione a mansioni diverse non è possibile, per il periodo di sospensione di cui al comma 9 non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato. 9. La sospensione di cui al comma 6 mantiene efficacia fino all'assolvimento dell'obbligo vaccinale o, in mancanza, fino al completamento del piano vaccinale nazionale e comunque non oltre il 31 dicembre 2021. 10. Salvo in ogni caso il disposto dell'articolo 26, commi 2 e 2-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 8, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per il periodo in cui la vaccinazione di cui al comma 1 è omessa o differita e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, il datore di lavoro adibisce i soggetti di cui al comma 2 a mansioni anche diverse, senza decurtazione della retribuzione, in modo da evitare il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2. 11. Per il medesimo periodo di cui al comma 10, al fine di contenere il rischio di contagio, nell'esercizio dell'attività libero-professionale, i soggetti di cui al comma 2 adottano le misure di prevenzione igienico-sanitarie indicate dallo specifico protocollo di sicurezza adottato con decreto del Ministro della salute, di concerto con i Ministri della giustizia e del lavoro e delle politiche sociali, entro venti giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. 12. Dall'attuazione del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.”

Con la disposizione soprariportata il legislatore, nell'ambito delle misure di contrasto alla pandemia da SARS-Cov-2, con l'espressa finalità di “tutelare la salute pubblica e mantenere adeguate condizioni di sicurezza nell'erogazione delle prestazioni di cura e assistenza” ha stabilito che la vaccinazione costituisce



R.g. Lav. n. [REDACTED]

requisito essenziale per l'esercizio delle professioni sanitarie e per lo svolgimento delle prestazioni lavorative degli operatori sanitari. Ha quindi previsto l'obbligo di sottoporsi a vaccinazione per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2 per tutti gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie e socio-assistenziali, pubbliche e private, nelle farmacie, nelle parafarmacie e negli studi professionali.

Sulla base di tale normativa dunque la ricorrente, per poter svolgere le sue mansioni lavorative di operatrice socio sanitaria addetta presso una residenza per anziani, era certamente obbligata a sottoporsi alla vaccinazione per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2. La ricorrente infatti non ha in alcun modo dedotto né tantomeno documentato di trovarsi in condizioni cliniche tali da giustificare l'esonero dall'obbligo ai sensi del comma 2 dell'art. 4 cit.

Non può invece condividersi l'assunto di parte ricorrente secondo cui la vaccinazione anti SARS-CoV-2 non potrebbe definirsi tale e che pertanto non sussisterebbe alcun obbligo. Ciò in quanto tutti i vaccini disponibili sono stati autorizzati dagli enti regolatori (EMA, AIFA) oltreché ritenuti efficaci nel prevenire lo sviluppo della malattia da Covid-19, sulla base degli studi maggiormente accreditati, sui quali si è evidentemente fondata l'adozione da parte del legislatore del piano strategico nazionale di vaccinazione, nonché infine l'introduzione dell'obbligo per gli operatori del settore sanitario, qui in esame.

In caso di rifiuto di sottoporsi a vaccinazione, come pacificamente avvenuto nel caso di specie, l'art. 4 comma 6 sopracitato ha previsto la sospensione dal diritto di svolgere prestazioni o mansioni che implicino contatti interpersonali o comportino, in qualsiasi altra forma, il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2, nonché stabilito una dettagliata e complessa procedura per l'accertamento dell'eventuale mancato assolvimento dell'obbligo. Ebbene, dal tenore testuale della norma è evidente che la sospensione dall'attività lavorativa discende direttamente dalla legge e che all'ASL compete l'adozione dell'atto di accertamento dell'inadempimento dell'obbligo da cui discende la sospensione. Diversamente da quanto opinato da parte ricorrente, è chiaro inoltre che il datore di lavoro nell'esercizio del suo potere direttivo, ove sia in possesso di elementi idonei a far ragionevolmente ritenere che un dipendente adibito a mansioni a rischio non sia vaccinato, ha certamente il potere di sospendere il lavoratore dalla



prestazione lavorativa rischiosa, in conformità a quanto previsto dalla normativa in esame. Ed anzi, è tenuto a farlo in attuazione degli obblighi di sicurezza su di sé gravanti in base alla disciplina generale di cui al D. Lgs. n. 81/08 e all'art. 2087 c.c. che impone al datore di lavoro di adottare tutte le misure più idonee a salvaguardare la salute e l'integrità fisica di tutti i dipendenti. Tanto più nel caso di specie in cui la ricorrente opera all'interno di una residenza per anziani, tra i luoghi notoriamente più colpiti dalla pandemia, prestando cura ed assistenza a soggetti considerati particolarmente fragili nell'ambito della normativa emergenziale.

Nel caso di specie, inoltre, è pacifico che la ricorrente non potesse essere adibita ad altre mansioni non implicanti contatti interpersonali tra gli operatori e tra operatori ed ospiti, in quanto circostanza in alcun modo contestata dalla parte ricorrente.

Deve inoltre rilevarsi che l'obbligo vaccinale *ex lege* previsto non appare in alcun modo in contrasto con la Carta Costituzionale, che all'art. 32 tutela il diritto alla salute come diritto fondamentale dell'individuo e interesse della collettività e all'art. 41 impone che l'iniziativa economica privata non si svolga in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana. Si consideri inoltre che l'art. 2 non solo riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, ma richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale. È chiaro dunque che i diritti e le libertà individuali debbono essere necessariamente bilanciati con gli interessi della collettività.

In particolare, secondo quanto affermato dalla Corte Costituzionale con la pronuncia n. 5/2018 in materia di vaccinazione anti morbillo: *"la giurisprudenza di questa Corte in materia di vaccinazioni è salda nell'affermare che l'art. 32 Cost. postula il necessario temperamento del diritto alla salute del singolo (anche nel suo contenuto di libertà di cura) con il coesistente e reciproco diritto degli altri e con l'interesse della collettività (da ultimo sentenza n. 268 del 2017), nonché, nel caso di vaccinazioni obbligatorie, con l'interesse del bambino, che esige tutela anche nei confronti dei genitori che non adempiono ai loro compiti di cura (ex multis, sentenza n. 258 del 1994).*

In particolare, questa Corte ha precisato che la legge impositiva di un trattamento sanitario non è incompatibile con l'art. 32 Cost.: se il trattamento è diretto non solo a migliorare o a preservare lo stato di salute di chi vi è assoggettato, ma anche a preservare lo stato di salute degli altri; se si prevede che esso non incida



negativamente sullo stato di salute di colui che è obbligato, salvo che per quelle sole conseguenze che appaiano normali e, pertanto, tollerabili; e se, nell'ipotesi di danno ulteriore, sia prevista comunque la corresponsione di una equa indennità in favore del danneggiato, e ciò a prescindere dalla parallela tutela risarcitoria (sentenze n. 258 del 1994 e n. 307 del 1990).

Dunque, i valori costituzionali coinvolti nella problematica delle vaccinazioni sono molteplici e implicano, oltre alla libertà di autodeterminazione individuale nelle scelte inerenti alle cure sanitarie e la tutela della salute individuale e collettiva (tutelate dall'art. 32 Cost.), anche l'interesse del minore, da perseguirsi anzitutto nell'esercizio del diritto-dovere dei genitori di adottare le condotte idonee a proteggere la salute dei figli (artt. 30 e 31 Cost.), garantendo però che tale libertà non determini scelte potenzialmente pregiudizievoli per la salute del minore (sul punto, ad esempio, ordinanza n. 262 del 2004).

Il contemperamento di questi molteplici principi lascia spazio alla discrezionalità del legislatore nella scelta delle modalità attraverso le quali assicurare una prevenzione efficace dalle malattie infettive, potendo egli selezionare talora la tecnica della raccomandazione, talaltra quella dell'obbligo, nonché, nel secondo caso, calibrare variamente le misure, anche sanzionatorie, volte a garantire l'effettività dell'obbligo. Questa discrezionalità deve essere esercitata alla luce delle diverse condizioni sanitarie ed epidemiologiche, accertate dalle autorità preposte (sentenza n. 268 del 2017), e delle acquisizioni, sempre in evoluzione, della ricerca medica, che debbono guidare il legislatore nell'esercizio delle sue scelte in materia (così, la giurisprudenza costante di questa Corte sin dalla fondamentale sentenza n. 282 del 2002)."

Ebbene, nel caso di specie, come si è condivisibilmente affermato, deve ritenersi "prevalente, sulla libertà di chi non intenda sottoporsi alla vaccinazione contro il COVID-19, il diritto alla salute dei soggetti fragili, che entrano in contatto con gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario in quanto bisognosi di cure, e, più in generale, il diritto alla salute della collettività, nell'ambito della perdurante emergenza sanitaria, derivante dalla pandemia da COVID-19." (cfr. Trib. Belluno 6/05/2021).

Si consideri anche che al singolo lavoratore è comunque garantita la possibilità di rifiutare il vaccino, seppur con le conseguenze ricadenti sulla prestazione lavorativa sopra analizzate e che in caso di rifiuto, il datore di lavoro è tenuto ad adibirlo a mansioni lavorative non rischiose – ove disponibili. Si tratta dunque



R.g. Lav. n. [REDACTED]

evidentemente di un equo contemperamento tra i diversi diritti ed interessi coinvolti. Né si ravvisa alcuna violazione del diritto sovranazionale atteso che il diritto alla salute inteso come diritto fondamentale del singolo ed interesse della collettività è tutelato e garantito tanto nell'ordinamento interno quanto nell'ordinamento europeo ed internazionale.

Dunque, in considerazione dell'introdotta obbligazione vaccinale nonché in attuazione degli obblighi di sicurezza gravanti sulla società convenuta, quest'ultima del tutto legittimamente ha collocato in ferie la signora [REDACTED] in attesa della sua eventuale adesione al vaccino anti SARS-CoV-2, non potendo evidentemente consentire che la ricorrente continuasse a disimpegnare le proprie mansioni lavorative ponendo a rischio la propria salute e quella degli altri dipendenti, nonché degli ospiti della struttura. Successivamente, poiché la ricorrente non si è sottoposta all'inoculazione del vaccino anti SARS CoV-2 e considerata l'impossibilità di adibirla a mansioni che non implicassero contatti interpersonali tra gli operatori e tra operatori ed ospiti, correttamente il datore di lavoro ha disposto la sospensione della signora Manca dal lavoro e dalla retribuzione fino all'assolvimento dell'obbligo.

Conseguentemente, il ricorso non è fondato e non può trovare accoglimento senza necessità di esaminare il requisito del *periculum in mora*.

La novità della questione è giusto motivo di compensazione delle spese di lite.

P.Q.M.

Visto l'art. 700 c.p.c.;

rigetta il ricorso;

compensa integralmente le spese di lite.

Ivrea, 2/08/2021

Il giudice

Dott.ssa Federica Fabaro

