

TRIBUNALE DI MODENA

Il lavoratore no vax può essere sospeso e non retribuito

L'azienda può sospendere dal servizio e dalla retribuzione il lavoratore che non vuole vaccinarsi contro il Covid. Lo ha stabilito il Tribunale di Modena con una ordinanza il 23 luglio che fa il punto sui diversi diritti contrapposti in tempo di pandemia. Il datore di lavoro – scrive il giudice – si pone come garante della

salute e della sicurezza dei dipendenti e ha l'obbligo di adottare tutte quelle misure di prevenzione e protezione che sono necessarie a tutelare l'integrità fisica dei lavoratori. Anche Confindustria nei giorni scorsi aveva valutato la sospensione dei lavoratori che rifiutano la vaccinazione.

Marisa Marraffino — a pag. 8

Il lavoratore non vuole vaccinarsi? Sospensione e stop alla retribuzione



Il principio di solidarietà collettiva rende legittima la scelta di allontanare chi non si vaccina

Tribunale di Modena

Il datore è garante di salute e sicurezza dei dipendenti e dei terzi in azienda

Marisa Marraffino

L'azienda può sospendere dal servizio e dalla retribuzione il lavoratore che non vuole vaccinarsi contro il Covid-19. Questa volta lo ha stabilito il Tribunale di Modena, Presidente Emilia Salvatore, con l'ordinanza n. 2467 dello scorso 23 luglio che fa il punto sui diversi diritti contrapposti in tempo di pandemia.

“Il datore di lavoro – si legge nella pronuncia – si pone come garante della salute e della sicurezza dei dipendenti e dei terzi che per diverse ragioni si trovano all'interno dei locali aziendali e ha quindi l'obbligo ai sensi dell'art. 2087 del codice civile di adottare tutte quelle misure di prevenzione e protezione che sono necessarie a tutelare l'integrità fisica dei lavoratori”.

Il Tribunale ricorda come la direttiva UE 2020/739 del 3 giugno 2020 abbia incluso il Covid-19 tra

gli agenti biologici da cui è obbligatoria la protezione anche negli ambienti di lavoro. Rientra quindi tra i doveri di protezione e sicurezza sui luoghi di lavoro, dettati dal Dlgs 81/2008, quello di tutelare i lavoratori da agenti di rischio esterni. Non basta più l'uso delle mascherine, come invocato dalle due ricorrenti, per proteggersi adeguatamente. Così come il datore di lavoro non è tenuto a fornire al lavoratore ulteriori informazioni sui rischi/benefici della vaccinazione, trattandosi di informazioni ormai notorie.

Nel caso di specie, a presentare il ricorso erano state due fisioterapiste di una RSA assunte da una cooperativa di Modena che le aveva sospese senza retribuzione a seguito del loro rifiuto di vaccinarsi. La sospensione era avvenuta prima dell'entrata in vigore del decreto legge 44/2021 che ha imposto l'obbligo di vaccinazione per il personale sanitario, che quindi non avendo efficacia retroattiva non poteva applicarsi in questo caso.

Il Tribunale ricostruisce allora la vicenda in via generale, delineando il quadro della normativa esistente. Anche se il rifiuto a vaccinarsi non può dar luogo a sanzioni disciplinari, può comportare però conseguenze sul piano della valutazione oggettiva dell'idoneità alla mansione. Così per chi lavora a contatto col pubblico oppure in spazi chiuso

vicino ad altri colleghi la mancata vaccinazione può costituire un motivo per sospendere il lavoratore senza retribuzione.

Non trova pregio neppure l'asserita violazione della privacy delle lavoratrici che avevano sottoscritto il consenso informato sulla mancata sottoposizione al vaccino che può essere valutata dal medico aziendale per stabilire l'idoneità del lavoratore alla mansione.

Il diritto alla libertà di autodeterminazione – spiega l'ordinanza – deve essere bilanciato con altri diritti di rilievo costituzionale come la salute dei clienti, degli altri dipendenti e il principio di libera iniziativa economica fissato dall'articolo 41 della Costituzione.

Pertanto se il datore di lavoro non dispone di mansioni che non prevedano contatti con l'utenza può decidere di sospendere chi non voglia vaccinarsi. Il principio di solidarietà collettiva, grava su tutti (compresi i lavoratori) e rende legittima la scelta del datore di lavoro di allontanare momentaneamente il lavoratore



non vaccinato.

Tutti gli studi clinici condotti finora, conclude il provvedimento, hanno dimostrato l'efficacia dei vaccini nella prevenzione del Covid-19. La circostanza che le autorità regolatorie abbiano autorizzato la somministrazione del vaccino a partire da 12 anni serve ad escludere la natura sperimentale dello stesso, rafforzata dal fatto che allo stato non ci sono evidenze scientifiche che provino il rischio di danni irreversibili a lungo termine.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 9417

Emergenza Covid

Persone fragili in smart working
o salta la tutela della malattia —p.32

Persone fragili in smart working oppure salta la tutela della malattia

Emergenza Covid

Nel Dl 105/2021 prorogata
al 31 ottobre solo la norma
che prevede il lavoro agile

Dimenticati i lavoratori
il cui periodo d'assenza
era equiparato al ricovero

Enzo De Fusco

Dal 1° luglio, ancora una volta, i lavoratori fragili che non possono lavorare in modalità agile hanno perso la tutela della malattia Covid nel periodo emergenziale. E questo perché il nuovo Dl 105/2021, pubblicato in «Gazzetta ufficiale» il 23 luglio, si limita a estendere al 31 ottobre per i lavoratori fragili solo il diritto al lavoro agile previsto dall'articolo 26, comma 2-bis, del Dl 18/2020.

Protagonisti di questa tormentata vicenda sono quei lavoratori che non possono lavorare in azienda poiché si trovano in una condizione di elevato rischio contagio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992. Soggetti che allo stesso tempo svolgono una prestazione incompatibile con il lavoro da casa o nella modalità agile.

L'articolo 26 del Dl 18/2020 prevede due disposizioni per i lavoratori fragili.

La prima è contenuta nel comma 2, in cui è stabilito che fino al 30 giugno 2021, laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile in base al comma 2-bis, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati fragili il periodo d'as-

senza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente. Per costoro la stessa norma prevede che dal 17 marzo 2020 al 30 giugno 2021 i periodi di assenza dal servizio per malattia Covid non sono computabili ai fini del comporta.

La seconda, è contenuta proprio nel comma 2-bis, in cui è disposto che dal 16 ottobre 2020 al 30 giugno 2021 i lavoratori fragili di cui al comma 2 svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

La prima bozza del nuovo decreto diffusa dopo l'approvazione del Consiglio dei ministri prevedeva una proroga sia del comma 2, sia del comma 2 bis «fino al termine dello stato di emergenza». Con la pubblicazione in Gazzetta del decreto 105 spunta, invece, la sorpresa: l'articolo 9, comma 2, provvede a prorogare solo il comma 2-bis fino al 31 ottobre 2021. Ossia, dal 1° luglio fino al 31 ottobre 2021, l'attività dei lavoratori fragili è prioritariamente svolta in modalità agile. La norma però non modifica il comma 2 che riguarda i lavoratori fragili che non possono lavorare da remoto.

In questi casi, quindi, dal 1° luglio i lavoratori sono privi di retribuzione e di qualsiasi sostegno al reddito di natura emergenziale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

