

Due lavoratori non vaccinati contro il Covid-19 vessati, confinati in una sede aziendale secondaria, utilizzata prevalentemente come deposito, e isolati dagli altri colleghi vaccinati sono stati reintegrati a svolgere la loro attività nelle precedenti normali condizioni di lavoro

di V. A. Poso - 6 Aprile 2022

Il Tribunale di Busto Arsizio (ordinanza cautelare d'urgenza del 7 gennaio 2022, confermata dal Collegio, in sede di reclamo, il 21 marzo 2022) ha dichiarato illegittimo, come è giusto che fosse, il comportamento discriminatorio e vessatorio posto in essere da una azienda metalmeccanica nei confronti di due dipendenti che, pur in possesso del *green pass* da tampone negativo, nel mese di settembre 2021, prima, quindi, dell'obbligo legale di esibire la certificazione verde da Covid-19 su richiesta datoriale per accedere al luogo di lavoro, sono stati fatti oggetto dei gravi fatti denunciati nel ricorso, riportati specificamente nelle due ordinanze qui segnalate.

Come è noto, l'obbligo legale del *green pass* per l'ambito del lavoro privato è stato previsto, con la decorrenza del 15 ottobre 2021, dal d.l. 21 settembre 2021, n. 127, conv., con mod., dalla l. 19 novembre 2021, n. 165, che all'art. 3 ha introdotto l'art. 9-septies al d.l. 22 aprile 2021, n. 52, conv., con mod., dalla l. 17 giugno 2021, n.87.

Notevole è stata la ribalta mediatica di questa vicenda che non trova giustificazione alcuna, nonostante la gravità dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Si parlava da tempo dell'efficacia del vaccino e della possibilità di utilizzarlo anche come adeguata misura di sicurezza del lavoro.

Era stata prospettata, soprattutto, la più concreta possibilità di introdurre la certificazione verde (da vaccino, guarigione o tampone) da esibire per l'accesso al luogo di lavoro, con il controllo da parte del datore: ciò che poi è accaduto con decorrenza dal 15 ottobre 2021.

In alcuni avvisi affissi in bacheca, sin dal mese di luglio, l'azienda aveva comunicato che l'ingresso in azienda sarebbe stato tassativamente consentito solo ai lavoratori vaccinati, destinando gli altri, non vaccinati, seppure con tampone negativo, ad una sede secondaria (utilizzata prevalentemente come deposito) sporca, non riscaldata, inadeguata allo svolgimento dell'attività lavorativa, con un sistema di videosorveglianza non a norma.

Un «*reparto confino*», insomma, di antica (e anche più recente) memoria, con impartito l'ordine ai lavoratori non vaccinati di evitare ogni contatto con gli altri colleghi di lavoro regolarmente vaccinati.

Il tutto con espresso avvertimento dell'adozione di provvedimenti disciplinari, previa contestazione, in caso di mancata osservanza delle regole stabilite.

Particolarmente significativo è il passaggio motivazione dell'ordinanza dove il Tribunale critica severamente le misure adottate dall'azienda per l'evidente grave lesione della libertà di autodeterminazione dei dipendenti in ordine alla somministrazione del vaccino (per il quale vige la riserva di legge prevista dall'art. 32, Cost.).

Non sottovaluta il Tribunale di Busto Arsizio l'intento del datore di lavoro di tutelare concretamente i dipendenti vaccinati rispetto a quelli che non lo sono, stante la diffusa trasmissibilità del virus e il rischio del contagio, in considerazione del fatto che «*l'art. 2087 cod. civ. obbliga il datore di lavoro ad adottare tutte le misure consigliate dalla scienza, dalla tecnica e dall'esperienza idonee a ridurre al minimo, se non azzerare, ogni rischio per la sicurezza e il benessere fisico e psichico del lavoratore*»; ma questo non è sufficiente a ritenere legittimi comportamenti gravemente lesivi della libertà e dignità dei lavoratori come quelli posti in essere dall'azienda nel caso di specie.

Con riferimento alle problematiche affrontate nelle due ordinanze annotate, per i richiami necessari, sia consentito rinviare a POSO, *Le iniziative del datore di lavoro per massimizzare le misure di prevenzione e di sicurezza sui luoghi di lavoro durante l'emergenza da Covid-19 non sempre premiano. L'art 2087 c.c. non è sufficiente per imporre ai lavoratori addetti agli impianti sportivi il possesso del green pass per accedere ai luoghi di lavoro prima (e dopo l'eliminazione) dell'obbligo imposto per legge, senza un provvedimento dell'autorità sanitaria o del medico competente*, in *Labor*, 4 aprile 2022, a commento della sentenza del Tribunale di Firenze, 4 marzo 2022, n. 155, che si è pronunciata a definizione della diversa fattispecie della sospensione dal servizio e dalla retribuzione applicata ad una lavoratrice priva del *green pass*, anche in questo caso prima dell'introduzione dell'obbligo da parte della legge.

Vincenzo Antonio Poso, avvocato in Pisa

Visualizza i documenti: [Trib. Busto Arsizio, ordinanza 7 gennaio 2022](#); [Trib. Busto Arsizio, ordinanza 21 marzo 2022](#)