

Dipendenti di Rsa rifiutano vaccino antiCovid: legittimo metterli in ferie

La permanenza nel luogo di lavoro comporterebbe per il datore di lavoro la violazione dell'obbligo di cui all'art. 2087 c.c. (Trib. Belluno, ordinanza 19 marzo 2021).

Pubblicato il 24/03/2021



Il caso è noto. Alcuni infermieri e operatori di una rsa non hanno fatto il vaccino anti covid 19 pur essendo lo stesso a loro disposizione, perché appunto operatori di rsa.

In base alle disposizioni del TU sulla sicurezza del lavoro ([d.lgs. 81/2008](#)), il medico ha pronunciato, nei loro confronti, giudizio di inidoneità alla mansione specifica.

Ebbene: il datore di lavoro li ha messi in ferie, retribuite.

La controversia approda alle aule di giustizia, per la precisione sotto forma di giudizio cautelare ex [art. 700 c.p.c.](#) avanti al Giudice del lavoro del Tribunale di Belluno.

Il quale si esprime come segue (testo in calce).

Dapprima, il magistrato ricorda il disposto dell'[art. 2087 c.c.](#), secondo cui l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure, le quali, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Poi continua: *"è ormai notoria l'efficacia del vaccino per cui è causa nell'impedire l'evoluzione negativa della patologia causata dal virus SARS. CoV-2, essendo notorio il drastico calo di decessi causati da detto virus, fra le categorie che hanno potuto usufruire del suddetto vaccino, quali il personale sanitario e gli ospiti di rsa, nonché,*

*più in generale, nei Paesi, quali Israele e gli Stati Uniti, in cui il vaccino proposto ai ricorrenti è stato somministrato a milioni di individui".*

Nel caso specifico, rileva il giudice, i ricorrenti sono impegnati in mansioni a contatto con persone che accedono al loro luogo di lavoro ed è pertanto evidente il rischio per i ricorrenti medesimi di essere contagiati.

Inoltre, sottolinea che *"la permanenza dei ricorrenti nel luogo di lavoro comporterebbe per il datore di lavoro la violazione dell'obbligo di cui all'art. 2087 cc." e "che è ormai notorio che il vaccino per cui è causa - notoriamente offerto, allo stato, soltanto al personale sanitario e non anche al personale di altre imprese, stante la attuale notoria scarsità per tutta la popolazione - costituisce una misura idonea a tutelare l'integrità fisica degli individui a cui è somministrato, prevenendo l'evoluzione della malattia".*

Nella fattispecie, i ricorrenti sono stati messi in ferie dal datore di lavoro: il che, secondo il giudice del lavoro, è legittimo, perché, conclude il giudice, nella gestione del diritto alle ferie, nel caso di specie l'esigenza del datore di lavoro di osservare il disposto di cui all'art. 2087 cc. prevale sull'eventuale interesse del prestatore di lavoro di usufruire di un diverso periodo di ferie.

Quindi ferie, retribuite e legittime. E ricorso ex art. 700 c.p.c. respinto.

Non corrisponde quindi al vero quanto riportato su alcune testate giornalistiche, secondo cui il datore di lavoro avesse sospeso i lavoratori senza retribuzione alcuna. In realtà, nella fattispecie di cui si è occupato il giudice bellunese, i dipendenti che non hanno fatto il vaccino sono stati messi in ferie. Ed è evidente che, ove essi si sottoponessero al vaccino, potrebbero riprendere a svolgere la propria prestazione lavorativa.

Il problema si porrà certamente se e quando i lavoratori medesimi avessero esaurito il periodo di ferie loro spettante e non si fossero sottoposti al vaccino. In questo caso, l'art. 279, comma 2, lett. b), del TU 81/2008, stabilisce che, in caso di inidoneità del

lavoratore espressa dal medico competente, il datore di lavoro potrebbe disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore secondo le procure di cui all'art. 42; dette procedure stabiliscono che il lavoratore, inidoneo alla mansione specifica, possa essere adibito ad altra mansione compatibile con il suo stato di salute e anche a mansioni inferiori, conservando però la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originaria.

Quindi, in presenza di lavoratori non vaccinati, il datore di lavoro dovrebbe preventivamente verificare la possibilità di adibire tale lavoratore a mansioni diverse anche inferiori. Ciò prima di pervenire ad una sospensione o addirittura ad un licenziamento per giusta causa.

[TRIBUNALE BELLUNO, ORDINANZA 19 MARZO 2021» SCARICA IL PDF](#)

( da [www.altalex.com](http://www.altalex.com) )



TRIBUNALE DI BELLUNO

n. 12/2021 R.G.

Il Giudice

sciogliendo la riserva assunta con verbale di trattazione scritta in data 16.3.21;

ritenuto che risulta difettare il fumus boni iuris, disponendo l'art. 2087 c.c. che “ L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro “;

ritenuto che è ormai nota l'efficacia del vaccino per cui è causa nell'impedire l'evoluzione negativa della patologia causata dal virus SARS-CoV-2, essendo notorio il drastico calo di decessi causati da detto virus, fra le categorie che hanno potuto usufruire del suddetto vaccino, quali il personale sanitario e gli ospiti di RSA, nonché, più in generale, nei Paesi, quali Israele e gli Stati Uniti, in cui il vaccino proposto ai ricorrenti è stato somministrato a milioni di individui;

rilevato che è incontestato che i ricorrenti sono impiegati in mansioni a contatto con persone che accedono al loro luogo di lavoro;

ritenuto che è, pertanto, evidente il rischio per i ricorrenti di essere contagiati, essendo fra l'altro notorio che non è scientificamente provato che il vaccino per cui è causa prevenga, oltre alla malattia, anche l'infezione;

ritenuto che la permanenza dei ricorrenti nel luogo di lavoro comporterebbe per il datore di lavoro la violazione dell'obbligo di cui all'art. 2087 c.c. il quale impone al datore di lavoro di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica dei suoi dipendenti; che è ormai notorio che il vaccino per cui è causa - notoriamente offerto, allo

stato, soltanto al personale sanitario e non anche al personale di altre imprese, stante la attuale notoria scarsità per tutta la popolazione - costituisce una misura idonea a tutelare l'integrità fisica degli individui a cui è somministrato, prevenendo l'evoluzione della malattia;

ritenuto, quanto al periculum in mora, che l'art. 2109 c.c. dispone che il prestatore di lavoro " Ha anche diritto ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro "; che nel caso di specie prevale sull'eventuale interesse del prestatore di lavoro ad usufruire di un diverso periodo di ferie, l'esigenza del datore di lavoro di osservare il disposto di cui all'art. 2087 c.c.;

ritenuta l'insussistenza del periculum in mora quanto alla sospensione dal lavoro senza retribuzione ed al licenziamento, paventati da parte ricorrente, non essendo stato allegato da parte ricorrente alcun elemento da cui poter desumere l'intenzione del datore di lavoro di procedere alla sospensione dal lavoro senza retribuzione e al licenziamento;

ritenuto che, attesa l'assenza di specifici precedenti giurisprudenziali, sussistono le condizioni di cui all'art. 92 co. II c.p.c. per compensare le spese processuali.

P.Q.M.

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

1. rigetta il ricorso;
2. compensa le spese processuali.

Belluno, 19/03/2021

Il Giudice  
Dott.ssa Anna Travia