

Tribunale di Bologna sez. lav., 19/06/2023, n. 449

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 28-01-2022, contenente un'istanza cautelare, (*omissis*) conveniva in giudizio l'attore (*omissis*) dinanzi al Tribunale di Bologna in composizione monocratica, in funzione di Giudice del Lavoro.

Affermava di essere dipendente dell'Istituto con qualifica e mansioni di Tecnico di Radiologia e di essersi regolarmente recata al lavoro, in data 06-12-2021, munita di (*omissis*) iniziando poi a svolgere la propria attività.

Affermava ancora che nel corso della mattinata, era stata invitata dal proprio coordinatore, a cessare l'attività lavorativa e ad allontanarsi dall'Ospedale, e le era stato precisato che nei giorni successivi non avrebbe potuto rientrare al lavoro, senza peraltro altri dettagli.

Precisava di essere stata altresì in possesso di certificazione di esenzione dalla vaccinazione, in quanto soggetto poliallergico.

Proseguiva affermando che la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, attuata in via di fatto dallo IOR, era illegittima, per le ragioni indicate in ricorso, e chiedeva che il Tribunale di Bologna in funzione di Giudice del Lavoro, annullasse il provvedimento di sospensione dal lavoro ed ordinasse la reintegra della ricorrente nel posto di lavoro e nelle mansioni.

Il tutto con vittoria di spese di giudizio.

Si costituiva in giudizio lo IOR, contestando in fatto e diritto quanto allegato dalla ricorrente.

In particolare affermava che la ricorrente, nella mattinata del 06-12-2021, era stata allontanata dal lavoro poiché era in possesso del solo green pass base, costituito da tampone molecolare, pur esercitando la professione sanitaria di Tecnico di Radiologia, e come tale soggetta sin dall'aprile 2021, in forza del D.L. N°44/2021, all'Obbligo Vaccinale anti Sars Cov 2.

Precisava che la dottoressa (*omissis*) come tutti gli altri dipendenti dello IOR, era stata oggetto di diverse comunicazioni informative da parte dell'attore (*omissis*), in merito all'obbligo vaccinale ed alla campagna vaccinale, ed era stata altresì informata dell'esistenza di posizioni lavorative disponibili in azienda, non implicanti rischi di contagio, cui adibire i lavoratori impossibilitati a vaccinarsi, per ragioni di salute.

Allegava documentazione attestante le comunicazioni ed informative.

Ecceppiva lâ??invalidit  dell ??asserito certificato di esenzione dalla vaccinazione, emesso in forma cartacea, senza firma n © data, allegato dalla ricorrente.

Precisava sul punto che in forza della delibera IOR N  313/2021 e della nota allegata, i soggetti esenti da vaccinazione per ragioni di salute, avrebbero dovuto trasmettere la certificazione in cartaceo al Medico Competente IOR, che avrebbe provveduto a vistare il soggetto interessato ed a certificare lâ??inidoneit  alle mansioni, adibendo poi il dipendente a mansioni compatibili con lâ??idoneit  residua.

Precisava ancora sul punto che il Medico Competente dello IOR aveva provveduto a contattare ripetutamente la ricorrente, proprio in vista degli adempimenti pi  1 ristrettivi che entravano in vigore in data 06-12-2021, ma la dottoressa (*omissis*) pur contattata anche direttamente dal Medico Aziendale, aveva omesso di presentarsi e di comunicare e spiegare la propria situazione, nel rispetto della procedura aziendale.

Precisava infine che anche dopo lâ??allontanamento dalla struttura, in data 06-12-2021, la ricorrente aveva omesso di adoperarsi per essere riammessa, contattando il medico Competente e sottoponendosi a vista, cosicch   lo IOR aveva dovuto necessariamente fare luogo a provvedimento di allontanamento dal servizio e di sospensione dell ??obbligazione retributiva, come da documento depositato.

Sulla base di tali presupposti fattuali, affermava la legittimit  e doverosit  della condotta dello IOR, e chiedeva la reiezione delle domande, anche cautelari, della ricorrente

Il tutto con vittoria di spese di giudizio.

La fase cautelare si svolgeva alle udienze del 09-03-2022, 21-03-2022 e 25-03-2022.

Venivano acquisiti i documenti prodotti dalle parti.

Nel corso del giudizio cautelare, la dott.ssa (*omissis*) a fronte del possesso ed esibizione di (*omissis*) Rafforzato con QR code, acquisito nel febbraio 2022, veniva riammessa in servizio dal 10-03-2022, e si sottoponeva a visita da parte del Medico Competente dello IOR, dott.ssa (*omissis*) che rilasciava, certificato con il seguente giudizio di idoneit  alla mansione specifica: **  non idonea temporaneamente a mansioni che implicano contatti interpersonali o comportino in qualsiasi forma il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV 2 fino al termine della pandemia e delle disposizioni legislative  , e sulla base del **giudizio di idoneit  con prescrizioni, la ricorrente veniva reintegrata in servizio e collocata presso la Direzione (*omissis*), in una posizione lavorativa protetta, non a contatto con gli utenti.****

All  udienza del 25-03-2022, le parti davano congiuntamente atto dell  avvenuta ricollocazione al lavoro della dott.ssa (*omissis*) in una posizione protetta, necessariamente diversa

da quella occupata precedentemente che prevedeva il contatto con i pazienti, ed il Giudice dichiarava cessata la materia cautelare del contendere.

Il processo proseguiva per il merito dell'azione, e si svolgeva alle udienze del 13-06-2022, 10-10-2022, 20-03-2023, 19-06-2023.

Veniva sentita come teste (*omissis*).

Venivano acquisiti i documenti prodotti dalle parti.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Dalla documentazione depositata dallo Ior e dalla testimonianza della dott.ssa (*omissis*) Ã emerso che la ricorrente era ed Ã tecnico di radiologia e quindi, quale professionista sanitario, era soggetta all'obbligo vaccinale a far tempo dall'aprile 2021.

E poi emerso che la stessa, non aveva aderito alla campagna vaccinale, ed il giorno 06-12-2021, quando Ã stata allontanata dal luogo di lavoro, stava svolgendo le proprie mansioni a contatto con i pazienti, senza essere vaccinata, nel pieno dell'epidemia.

E ancora emerso che la dott.ssa (*omissis*) pur in possesso di un certificato di esenzione temporanea alla vaccinazione, dopo averlo trasmesso al Medico Competente dello IOR dott.ssa (*omissis*) in data 20-10-2021, non si Ã mai presentata, benchÃ ripetutamente convocata, alla visita di idoneitÃ alle mansioni specifiche, impedendo cosÃ allo IOR di conoscere la sua condizione sanitaria ed organizzarsi, sia per adibirla a mansioni alternative, sia per garantire ai pazienti, in condizioni di sicurezza, il servizio di radiologia, neppure dopo l'allontanamento dal luogo di lavoro, si Ã rata in alcun modo per chiarire la situazione e consentire una rapida risoluzione della stessa, che avrebbe consentito il rientro della dipendente con mansioni alternative e la riorganizzazione del servizio di radiologia per non arrecare disagi ai pazienti.

Tali condotte, sono state poste in essere dalla ricorrente, nonostante la stessa fosse ben consapevole che, in base alle disposizioni, vincolanti per tutti i dipendenti, formalizzate e diffuse dallo IOR, al fine di far valere la sua esenzione temporanea alla vaccinazione anti SARS-Cov-2 avrebbe dovuto trasmettere il certificato di esenzione vaccinale al Medico Competente dello IOR, come fatto, e sottoporsi quindi a visita di idoneitÃ alle mansioni specifiche, cosa che invece si Ã rifiutata sistematicamente di fare, nonostante le ripetute comunicazioni in tal senso effettuate dal servizio del Medico Competente dott.ssa (*omissis*).

Sul punto la teste (*omissis*) ha riferito **la ricorrente in data 20.10.2021 mi ha inviato la mail prodotta unitamente al certificato di esenzione alla vaccinazione. Il mio servizio dopo la ricezione del certificato ha contattato telefonicamente la ricorrente per convocarla alla valutazione dell'idoneitÃ alla mansione specifica che era scaduta, ripetutamente.**

Non ho fatto io personalmente le telefonate ma le infermiere alle quali detto incombente viene delegato.

Le infermiere mi hanno riferito che la dottoressa non poteva recarsi presso i nostri ambulatori nei giorni che di volta in volta le venivano offerti per effettuare il prelievo ematico previsto prima della visita.

Nel mese di dicembre, direi all'inizio del mese, ho contattato personalmente la Dottoressa (omissis) per cercare di risolvere la situazione e le ho spiegato come sarebbe funzionata l'idoneità, cioè che in presenza della certificazione di esenzione alla vaccinazione, le avrei dato una idoneità temporanea con prescrizione di non aver contatti con gli altri lavoratori e pazienti e sarebbe poi stata cercata per lei una mansione alternativa dal datore di lavoro così come accade in tutti i casi di idoneità.

Ho cercato di spiegare alla dottoressa che non doveva avere alcun timore nel recarsi a visita perché ci non avrebbe comportato una sospensione ma solo una mansione alternativa.

La dottoressa mi è sembrata rassicurata, ma non è venuta comunque a fare il prelievo e la visita successiva.

Preciso che solitamente tra il prelievo e la visita intercorrono circa 24 ore.

Dato che la dottoressa non si è presentata, la mia assistente sanitaria le ha inviato la mail di cui al doc. N° 14 di parte resistente che mi è stata rammostrata, in cui la invitava nuovamente alla visita ed a sottoporsi agli esami sanitari.

Alla luce della data della mail del 02-12-2021, direi che la telefonata tra me e la ricorrente risale a pochi giorni prima, quindi circa alla fine di novembre.

La dottoressa (omissis) si è presentata per la prima volta per la visita il 14.03.2022.

È quindi provato, per testi e documenti, che la ricorrente era perfettamente consapevole al fine di far valere la propria esenzione alla vaccinazione, avrebbe dovuto trasmetterla al medico competente dello IOR e sottoporsi alla visita di idoneità alla mansione specifica, ed è provato che la stessa ricorrente ha rifiutato nei fatti tale ultimo adempimento, evitando di sottoporsi alla visita, seppure ripetutamente compulsata direttamente.

Tale condotta della ricorrente è palesemente in contrasto con gli obblighi di collaborazione che gravano sul lavoratore in forza dei principi generali di correttezza e buona fede ed è altresì in contrasto con l'art. 66 comma 3 lettera d) del CCNL comparto sanit 2016/2018, con il Codice di Comportamento, con la delibera IOR N°313/2021 e la nota IOR protocollata al N°18188/2021.

Ne consegue che l'allontanamento della ricorrente dal posto di lavoro e la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, dal 06-12-2021, da parte dello IOR, Ã" stato quindi non solo legittimo, ma anche doveroso, in forza della normativa sulla sicurezza del lavoro e del combinato disposto del DL NÂ° 44/2021 e del DL NÂ° 52/2021, vigente all'epoca dei fatti.

Era diritto dovere del Datore di lavoro, adempiere ai propri obblighi di sicurezza direttamente(sul punto Corte di Appello di Bologna Sezione Lavoro NÂ°388/2022).

Sempre sul punto e nel senso sopra indicato, l'intervento della Corte Costituzionale con le sentenze NÂ°14, 15, 16 del 09-02-2023.

Pertanto le domande della ricorrente sono infondate e vengono respinte.

Le spese processuali vengono compensate tra le parti, in considerazione della complessitÃ della problematica.

P.Q.M.

Il Giudice del Tribunale di Bologna in funzione di Giudice del Lavoro, respinge le domande proposte da (omissis) contro l' (omissis).

Compensa tra le parti le spese del giudizio.

Riserva nel termine di gg. 60, il deposito della motivazione.

Bologna 19-06-2023

Campi meta

Massima : *È legittimo e doveroso l'allontanamento dal servizio e la sospensione della retribuzione del professionista sanitario soggetto all'obbligo vaccinale, quale il Tecnico di Radiologia, che, pur asserendo di essere in possesso di una certificazione di esenzione per ragioni di salute, ometta ripetutamente di presentarsi alla visita medica di idoneità alle mansioni specifiche presso il Medico Competente dello IOR, impedendo così all'Istituto di conoscere la sua condizione sanitaria, valutare l'idoneità ed organizzarsi per adibirla a mansioni alternative non implicanti rischi di contagio.*

Supporto Alla Lettura :

LICENZIAMENTO

Il licenziamento è l'atto con cui il datore di lavoro risolve il rapporto di lavoro. Esistono diverse motivazioni che possono dare origine al licenziamento:

- giusta causa
- giustificato motivo soggettivo
- giustificato motivo oggettivo
- licenziamento orale (o verbale)
- licenziamento in maternità o in conseguenza del matrimonio

GIUSTA CAUSA Comportamento del lavoratore che costituisca grave violazione ai propri obblighi contrattuali, tale da ledere in modo insanabile il necessario rapporto di fiducia tra le parti e che non consente la prosecuzione nemmeno temporanea del rapporto di lavoro (c.c. 2119).

GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO È rappresentato da comportamenti disciplinarmente rilevanti del dipendente ma non tali da comportare il licenziamento per giusta causa, e cioè senza preavviso. Rientra ad esempio il licenziamento per motivi disciplinari.

GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO È rappresentato da ragioni inerenti all'organizzazione del lavoro dell'impresa. Costituisce pertanto G.M.O. la crisi dell'impresa, la cessazione dell'attività e, anche solo, il venir meno delle mansioni cui era in precedenza assegnato il lavoratore, senza che sia possibile il suo ripescaggio, ovvero la ricollocazione del medesimo in altre mansioni esistenti in azienda e compatibili con il livello di inquadramento. La procedura in tutte queste forme di licenziamento per impugnare è bifasica: impugnativa stragiudiziale entro 60 giorni. Impugnativa giudiziale nei successivi 180 giorni dall'impugnativa stragiudiziale. **LICENZIAMENTO VERBALE O ORALE** È il caso in cui il lavoratore viene allontanato dal luogo di lavoro senza alcun atto formale da parte del datore di lavoro (lettera o mail) ma a voce. Il licenziamento è nullo.