AbruzzoWeb
Tutte le notizie d'Abruzzo a portata di click

L'AQUILA: NON VACCINATA E SOSPESA, MULTATA AZIENDA. GIUDICE, "È STATA DISCRIMINAZIONE"

28 Novembre 2022



L'AQUILA – Il giudice del lavoro del tribunale dell'Aquila ha sanzionato con 2.500 euro un'azienda che aveva sospeso dal suo incarico una dipendente, Monica Benta, che non si era vaccinata contro il Covid. Una sentenza che farà discutere e che ha condannato l'azienda a pagamento della retribuzione che non era stata corrisposta ritenendo illegittima la sospensione. Il ricorso è stato fatto dall'Ugl tramite il legale Luca Silvestri. Benta è dirigente sindacale di Ugl.

Nella motivazione il giudice Giulio Cruciani fa due premesse importanti alla base del verdetto che ha condannato la ditta Dussman service che si occupa di pulizie all'Asl.

"La prima", si legge nella motivazione, "è che verrà valutata non la legittimità dell'obbligo vaccinale anti Sars-CoV-2, bensì la legittimità della sospensione dal lavoro per assenza della vaccinazione obbligatoria per alcune categorie di lavoratori o di una certa fascia di età, questo essendo il tema del decidere nel presente giudizio".

"La seconda", prosegue, "è che deve respingersi la tesi della società resistente secondo la quale un lavoratore può essere sospeso dal lavoro senza che il datore gli comunichi alcunché. E' la stessa parte resistente che sostiene che in base al disposto dell'art. 4-ter, c. 3, dl. 44/21, l'atto di accertamento dell'inadempimento determina l'immediata sospensione dal diritto di svolgere l'attività lavorativa".

Dunque, quantunque la sospensione sia l'effetto immediato del venire in essere di alcuni presupposti, "questi devono essere accertati in un procedimento che culmina con un atto e questo ovviamente deve essere comunicato al lavoratore che così potrà conoscere il motivo della sospensione, verificare se l'accertamento è esatto e in caso ritenga impugnarlo. Sotto tale profilo, dunque, la sospensione della lavoratrice è illegittima per difetto della relativa procedura: un atto ci deve essere e può anche avere effetti retroattivi, ma deve dare conto dell'esistenza dei presupposti che giustificano tali effetti e deve essere comunicato all'interessato affinché conosca il motivo della sospensione".

Poi il giudice va nel merito. "Ad una valutazione costituzionalmente orientata (ed anche letterale)" dice, "non vi è alcuna

norma di legge – né potrebbe mai esservi anche per lo sbarramento costituzionale del divieto di discriminazione art. 3 Cost. – che imponga un obbligo vaccinale anti Sars-CoV-2 per prestare lavoro per determinate categorie di lavoratori o per lavoratori con una determinata fascia di età, ma solamente l'imposizione di un tale obbligo se e nei limiti in cui sia strumento di prevenzione dal contagio"

" Invero," prosegue ",si consideri che la Stato italiano si fonda sul lavoro (art. 1 Cost.) e su questo si fonda non solo la dignità professionale ma anche la dignità personale dell'essere umano (limite invalicabile all'obbligatorietà del trattamento sanitario, quale il vaccino, di cui all'art. 32 Cost.) che vuole mantenersi con le proprie forze. Il reddito da lavoro costituisce il reddito di sussistenza, senza di esso si scivola nel degrado e nella dipendenza. Solo ad una lettura superficiale gli artt. 4, 4-bis e 4-ter, poi 4-quater e 4-quinquies dl. 44/21, per tutelare la salute pubblica, imporrebbero (per quanto qui rileva) l'obbligo vaccinale anti Sars-CoV-2 a certe categorie di lavoratori e ai lavoratori dai 50 anni in su. In realtà così non è perché il dato letterale delle norme, oltre che la Costituzione, devono orientare il Giudice verso un'interpretazione che ancora l'obbligo vaccinale per certe categorie di lavoratori e i lavoratori ultracinquantenni alla sussistenza del presupposto della capacità preventiva dal contagio del vaccino"

"In effetti", si legge nell'atto, "la ragione evidente per la quale si impone che il lavoratore sia vaccinato è che questi nel luogo di lavoro non possa essere fonte di rischio per i colleghi o per i terzi esposti; poiché il lavoratore non vaccinato a differenza di quello vaccinato esporrebbe gli altri con i quali entra in contatto nei luoghi di lavoro al rischio di infezione Sars-CoV-2 i medesimi non debbono essere presenti nei luoghi di lavoro. Questo è il fondamento e, quindi, il limite di applicazione di tali norme già espresso nelle stesse: secondo l'interpretazione letterale la vaccinazione obbligatoria è quella volta a prevenire l'infezione (si ripete lo dice la norma "prevenzione", nel corpo e nella rubrica). Di più, è un'interpretazione costituzionalmente imposta perché è il fondamento che solo potrebbe (ma come detto non si valuterà la più ampia questione della costituzionalità dell'obbligo vaccinale anti SarsCoV-2) giustificare una discriminazione così rilevante. Tale fondamento non è presente nel caso in esame: i vaccinati, rebus sic stantibus, ossia con i farmaci oggi a disposizione della popolazione italiana, come i non vaccinati si infettano ed infettano gli altri. Non vi è alcuna evidenza scientifica che abbia dimostrato che il vaccinato, con i prodotti in commercio, non si contagi e non contagi a sua volta".

"La comune esperienza di tutti (personale, familiare, della cerchia di conoscenti) conferma", si legge nella motivazione, "il dato evidente che, allo stato, chi non si è vaccinato può infettarsi e infettare come può infettarsi e infettare chi ha ricevuto una dose, due dosi etc.. Evidenza scientifica e comune esperienza fanno assurgere tale dato nel contesto attuale – contagiosità dei vaccinati come dei non vaccinati – a fatto notorio ai sensi dell'art. 115, c.p.c.. Allora è evidente che venuto meno il presupposto per il quale alcuni lavoratori possono entrare nei luoghi di lavoro ed altri no, la sospensione della ricorrente, giustificata dal fatto che non sia vaccinata, è del tutto priva di fondamento. Per completezza si osserva che un eventuale atto amministrativo (secondo parte resistente quello del PO) che imponesse una siffatta discriminazione, che per quanto detto non è prevista dalla norma primaria, sarebbe contra legem e andrebbe disapplicato"

"In conclusione", conclude, "alla parte ricorrente (alla luce della riduzione della domanda) deve essere pagata la retribuzione dalla sospensione all'effettivo ripristino della stessa. Le spese di lite, liquidate come in dispositivo, sono poste a carico della società resistente secondo la regola generale della soccombenza. Tali i motivi della decisione riportata in epigrafe".

"Il provvedimento emesso", dice il sindacato, "è di particolare gravità perché sanziona condotta contraria ad un'attività normativamente garantita com'è quella sanitaria in un'azienda che svolge i propri compiti di pulimento in appalto alla Asl L'Aquila-Avezzano-Sulmona a cui chiederemo immediatamente un incontro per valutare ulteriori atteggiamenti a nostro avviso discriminatori nei confronti di lavoratrici aderenti alla Ugl L'Aquila e valutando possibili responsabilità in seno alla stessa ASL per mancata vigilanza per tutto quanto sopra. Bella soddisfazione quando giustizia è fatta e Ugl L'Aquila dimostra ancora una volta che ha solo ed esclusivamente a cuore i diritti dei lavoratori in generale senza alcun distinguo e preconcetti!",

© 2026 Abruzzo Web Enfasi srl - Quotidiano digitale registrato presso il Tribunale dell'Aquila con decreto n°501 del 2 settembre 2003
Iscrizione al ROC n. 26362 - P.IVA 01812420667
Direttore responsabile Berardo Santilli