

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Verona - Sezione Lavoro, nella persona del Giudice dott. Antonio Gesumunno, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di lavoro promossa con ricorso depositato in data 17/11/2021 V.XXX B.XXXXXXXXXXXXXXXXXX, comparso in causa a mezzo dell' avv. G.XXXXXXX L.XXXXXXX per mandato inserito nel fascicolo telematico ed elettivamente domiciliato presso lo studio dello stesso in Rho (MI) , L.XXX D.X R.XXXXXX n. 9 CONTRO UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI VERONA, in persona del Rettore pro tempore, comparsa in causa ai sensi dell' art. 417 bis cpc a mezzo del funzionario avv. N.XXXX P.XXXXXX ed elettivamente domiciliata presso l' Ufficio legale in Verona, Via dell' Artigliere n. 8 OGGETTO: illegittimità provvedimento di sospensione UDIENZA DI DISCUSSIONE: 9/5/2023

CONCLUSIONI DI PARTE RICORRENTE:

In via principale e nel merito - previa disapplicazione di tutti gli atti e/o provvedimenti amministrativi connessi, conseguenti e/o di presupposto illegittimi, annullare/disapplicare e/o dichiarare nullo o illegittimo il provvedimento disciplinare di sospensione della retribuzione irrogata al sig. V.XXX e reintegrare la decurtazione della retribuzione relativa alle giornate del 30 settembre 2021, del 01 ottobre 2021, del 04 ottobre 2021 e del 05 ottobre dall' Università di Verona e per effetto condannare l' Università al pagamento della retribuzione illegittimamente decurtata nonchè ordinare la reintegra con conseguente pagamento integrale nei confronti del ricorrente delle retribuzioni maturate dalla data della sospensione.

In ogni caso, con vittoria di spese e compensi del presente giudizio in favore del procuratore antistatario ex art. 93 c.p.c.

CONCLUSIONI DI PARTE CONVENUTA:

In via principale: Sentenza n. 255/2023 pubbl. il 05/06/2023 RG n. 1751/2021 rigettarsi tutte le domande proposte siccome inammissibili ed infondate. Spese rifuse.

Sentenza n. 255/2023 pubbl. il 05/06/2023 RG n. 1751/2021

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso proposto ai sensi dell' art. 414 c.p.c. e contestualmente dell' art. 700 c.p.c. depositato il V.XXX B.XXXXXXXXXXXXXXXXXX ha convenuto in giudizio l' Università di Verona esponendo: di essere dipendente dell' Università con qualifica di tecnico amministrativo; di aver ricevuto provvedimento disciplinare della sospensione dell' attività lavorativa della retribuzione comunicato in data 6 ottobre 2021 in ottemperanza a quanto disposto dal Dl 6 agosto 2021 n. 111 art. 1 comma 6 relativamente alla violazione dell' obbligo di esibizione della certificazione verde; che l' Università aveva inviato alla ricorrente la diffida ad accedere luoghi di lavoro in data 4 ottobre 2021 per la mancata esibizione del certificato nei giorni 30 settembre e 1 ottobre 2021; che con tale provvedimento disciplinare era stato interdetto l' accesso agli spazi universitari ed annullata l' attività lavorativa svolta dal ricorrente nelle giornate del 30 settembre 2021, 1 ottobre 2021, 4 ottobre 2021 e 5 ottobre 2021; che tali giornate vengono considerate alla stregua di assenza ingiustificata e pertanto decurtate dalla retribuzione.

Il ricorrente svolgeva le conclusioni riportate in epigrafe deducendo l' illegittimità del provvedimento sotto

vari profili.

In primo luogo, deduceva l' abuso da parte del datore di lavoro nell' applicazione delle norme che imponevano in possesso della certificazione verde green pass. In particolare, il ricorrente sosteneva che il datore di lavoro aveva l' obbligo di repace e quindi di dimostrare di aver ponderato tutte le scelte relative ad un possibile ricollocamento anche in mansioni inferiori del lavoratore. Il ricorrente esprimeva di non svolgere un' attività lavorativa che comportava necessario contatto diretto con soggetti terzi e che poteva essere svolta anche in regime di smart Sentenza n. 255/2023 pubbl. il 05/06/2023 RG n. 1751/2021 working, come avvenuto durante il periodo di quarantena. Il ricorrente evidenziava che tale regime era stato concesso ad una collega nel mese di settembre 2021 e nelle prime 3 settimane di ottobre 2021. Il ricorrente inoltre deduceva l' illegittimità della condotta del datore di lavoro, il quale aveva ricevuto la prestazione lavorativa, l' aveva retribuita e poi successivamente aveva decurtato la retribuzione, a fronte di un provvedimento disciplinare posteriore. Il ricorrente sosteneva peraltro l' inesistenza di un obbligo di sottoporsi a tampone a pagamento (A spese del lavoratore) al fine di ottenere la provvisoria carta verde.

In secondo luogo, il ricorrente sosteneva il carattere sperimentale della vaccinazione COVID 19, che era stata oggetto di un' autorizzazione condizionata da parte della Commissione dell' Unione Europea.

In terzo luogo, sosteneva il carattere discriminatorio della vaccinazione, alla luce di quanto previsto nella Carta dei Diritti fondamentali dell' Unione Europea e nella CEDU. In quarto luogo, sosteneva che la certificazione verde non avesse alcuna ragione sanitaria ma solo esclusivamente motivazioni politiche.

Il ricorrente svolgeva istanza cautelare in corso di causa sostenendo l' esistenza del "periculum in mora", in quanto che egli non riceveva più la retribuzione dal momento in cui era avvenuta la sospensione. Si costituiva in giudizio la parte convenuta ed esprimeva che l' Università aveva comunicato a tutti i dipendenti le misure introdotte con DL n. 111 convertito nella legge n. 133/2021, tra le quali vi era introduzione dell' obbligo del possesso della certificazione verde da parte del personale delle istituzioni scolastiche e delle Università per accedere al posto di lavoro, a decorrere dalla data del 1 settembre 2021. Il ricorrente nella giornata del 30 settembre 2021 e nelle successive 3 giornate lavorative Sentenza n. 255/2023 pubbl. il 05/06/2023 RG n. 1751/2021 aveva timbrato la propria presenza in servizio senza mostrare la certificazione verde al personale di controllo. L' amministrazione in data 4 ottobre 2021 aveva notificato al ricorrente un provvedimento di diffida dal continuare tale comportamento e il ricorrente aveva risposto con una nota affermando l' incostituzionalità del provvedimento di diffida, confermando che sarebbe rimasto sul posto di lavoro. Per tale motivo in data 5 ottobre 2021 al dipendente era stato notificato il provvedimento di sospensione secondo le disposizioni di legge.

L' Università esprimeva che il provvedimento era stato adottato in applicazione di quanto previsto nel comma 2 del art. 9-ter regolante l' impiego delle certificazioni verdi in ambito scolastico e universitario. La convenuta evidenziava inoltre che nell' applicazione di tali disposizioni di legge non vi erano margini di natura discrezionale. Il provvedimento impugnato di sospensione non aveva natura disciplinare. Per tale motivo Università riteneva non condivisibili le censure concernenti la mancata ponderazione tra l' interesse del lavoratore e quello del datore di lavoro. Inoltre la norma in esame non prevedeva alcun obbligo di repace e comunque non vi era nessuna allegazione nel ricorso su eventuali mansioni disponibili. Evidenziava inoltre che la lavoratrice citata dal ricorrente era qualificata come lavoratrice fragile e quindi destinataria di una disciplina particolare.

La parte convenuta rilevava che le altre doglianze di parte ricorrente si riferivano a profili di illegittimità costituzionale della normativa applicata dall' Università e che il ricorrente non aveva chiesto sollevarsi questioni di legittimità costituzionale.

L' Università contestava l' esistenza del periculum in mora in quanto il ricorso era stato proposto dopo soli 2 mesi dalla sospensione e Sentenza n. 255/2023 pubbl. il 05/06/2023 RG n. 1751/2021 l' eventuale danno patrimoniale sarebbe stato risarcibile, in caso di esito favorevole del giudizio di merito.

All' udienza del 21 gennaio 2022 il difensore di parte ricorrente dichiarava essere venute meno le esigenze cautelari che avevano giustificato l' istanza ex art. 700 c.p.c. Il giudice, preso atto della rinuncia all' istanza cautelare, fissava l' udienza di discussione con termine per note difensive. L' udienza di discussione veniva rinviata in attesa del deposito delle pronunce della Corte Costituzionale sulle questioni di legittimità relative alla normativa emergenziale per epidemia Covid. All' udienza del 9 maggio 2023 la causa veniva discussa e decisa mediante lettura di dispositivo e riserva dei motivi.

*** Le domande di parte ricorrente sono infondate e devono essere integralmente rigettate E' pacifico che il ricorrente si è recato al lavoro senza in possesso della certificazione verde COVID 19. La certificazione era imposta ai dipendenti del sistema nazionale di istruzione ed universitario quale requisito obbligatorio per accedere al luogo di lavoro dall' art. 9 ter del Dl 111/2021 convertito in legge 24 settembre 2021 n. 133. Il comma 2 dell' articolo in questione prevedeva che il mancato rispetto delle disposizioni di cui al comma 1 (obbligo della certificazione verde) era considerato quale assenza ingiustificata senza corresponsione di retribuzione né altro compenso o emolumenti. Inoltre, a decorrere dal quinto giorno di assenza ingiustificata, il rapporto di lavoro doveva essere sospeso, con efficacia della sospensione sino alla Sentenza n. 255/2023 pubbl. il 05/06/2023 RG n. 1751/2021 conseguimento della condizione di cui al comma 1 (possesso della certificazione verde) E' pacifico inoltre che il ricorrente, in violazione della normativa vigente, pur non possedendo la certificazione verde, ha avuto accesso al luogo di lavoro "timbrando"la propria presenza. L' Università ha applicato quanto previsto dalla norma in esame e cioè decurtato la retribuzione per le giornate in cui il ricorrente era stato al lavoro in presenza nonostante il mancato possesso della certificazione verde e , a decorrere dal quinto giorno, ha comunicato la sospensione. Contrariamente a quanto opinato nel ricorso non si tratta evidentemente, per espressa disposizione del legislatore, di un provvedimento disciplinare e pertanto gli unici presupposti che devono essere valutati nel sindacato nella legittimità sono quelli previsti dalla stessa norma che ha istituito tale misura. Non si comprende quindi il motivo per il quale la Università avrebbe dovuto mantenere la retribuzione per le giornate in cui il ricorrente è stato presente al lavoro nonostante il divieto di legge. Infatti in questo modo si ammetterebbe la possibilità di "premiare"coloro i quali hanno colpevolmente e coscientemente eluso il divieto stabilito dalla legge per chi non è in possesso della certificazione verde.

La parte ricorrente sostiene che il datore di lavoro avrebbe dovuto comparare in maniera ponderata interesse del datore di lavoro è quello del lavoratore. L' argomentazione non è convincente. La comparazione è stata fatta dal legislatore " a monte " E non riguarda il rapporto tra datore di lavoro e lavoratore bensì tra i diritti del singolo lavoratore e la tutela della Salute pubblica. Le norme in esame non consentivano al datore di lavoro alcun margine di discrezionalità nell' applicare le misure previste nei confronti dei lavoratori che non intendevano munirsi del certificato verde.

Sentenza n. 255/2023 pubbl. il 05/06/2023 RG n. 1751/2021 Un altro profilo di illegittimità sollevato dalla parte ricorrente e quello concernente la mancata valutazione di un eventuale ricollocazione del ricorrente in mansioni diverse. Anche tale argomentazione non trova alcun fondamento nel diritto vigente. La norma in esame impone l' obbligo di certificazione verde per tutti i dipendenti delle istituzioni universitarie, a prescindere dalla mansione ricoperta. Il ricorrente, peraltro, non ha indicato quali altre mansioni alternative avrebbe potuto ricoprire senza violare il divieto di accesso al luogo di lavoro.

Le norme applicate dall' Università non contemplano alcun obbligo del datore di lavoro di consentire ai lavoratori non muniti di certificazione verde di lavorare in modalità agile o in smart working. Nessuna rilevanza può avere il caso della collega segnalata dalla ricorrente. L' Università ha infatti allegato che si tratta di lavoratrice "fragile"con applicazione della legge 104/92. Il riferimento a tale collega appare quindi non solo errato sotto il profilo giuridico ma anche palesemente inopportuno.

La parte ricorrente ha evidenziato taluni profili che attengono all' illegittimità delle norme applicate sotto il profilo della conformità alla costituzione ovvero a fonti di diritto eurounitario.

Sotto questo secondo profilo si osserva molto sinteticamente che l' eventuale violazione della Carta

fondamentale dell' Unione Europea può essere apprezzata dal giudice interno solamente quando si tratta di materia regolata dal diritto europeo. Come è noto , le direttive europee si occupano del divieto di discriminazione nei confronti delle persone non vaccinate solamente nell' ambito della tutela del diritto alla libera circolazione tra i paesi aderenti all' unione. Le fonti europee sino ad oggi non si sono occupate delle questioni relative all' imposizione di obblighi vaccinali in situazioni epidemiche, che rientrano pertanto nella piena Sentenza n. 255/2023 pubbl. il 05/06/2023 RG n. 1751/2021 discrezionalità del legislatore interno (ovviamente nei limiti della nostra Carta Costituzionale come elaborati dal giudice delle leggi). La Corte costituzionale con sentenze depositate nelle more del presente giudizio (sentenze 14, 15 e 16 del 9.2.2023) ha affrontato e risolto la maggior parte delle questioni di legittimità costituzionale della normativa che ha imposto l' obbligo di vaccinazione in determinati contesti lavorativi, ritenendo infondate o inammissibili le questioni sollevate dai giudici ordinari ed amministrativi.

sulla base delle considerazioni sopra riportate, si deve concludere nel senso che la sospensione dal servizio della ricorrente era pienamente legittima, con il conseguente rigetto integrale del ricorso.

Vi sono giustificati motivi di compensazione delle spese di lite tenuto conto della novità delle questioni affrontate e dell' intervento chiarificatore della Corte Costituzionale, successivo alla proposizione del ricorso.

P.Q.M.

Il Tribunale di Verona in funzione di giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria domanda ed eccezione rigettata 1) Rigetta il ricorso 2) Spese di lite compensate Fissa termine di gg. 60 per il deposito della sentenza Verona, 9.5.2023 IL GIUDICE dott. Antonio Gesumunno