



TRIBUNALE DI VERONA

Sezione Lavoro

Il Giudice, dott. Alessandro Gasparini, nella causa di lavoro n. 626 /2021
promossa da

da

[REDACTED]

(Avv. BARANA ALESSANDRA)

contro

FONDAZIONE PIA OPERA CICCARELLI O.N.L.U.S.

(Avv. DAMOLI CLAUDIO)

Ha pronunciato la seguente

ORDINANZA EX ART. 700 C.P.C.

Il Giudice, a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 10/06/2021 osserva
quanto segue.

Con ricorso cautelare d'urgenza ex art. 700 c.p.c. depositato il 4.5.2021 la
ricorrente adiva il Tribunale di Verona in funzione di giudice del lavoro per
ottenere la revoca del provvedimento di sospensione del rapporto di lavoro senza
retribuzione comunicato dalla datrice di lavoro Fondazione Pia Opera Ciccarelli
Onlus con nota prot. n. 1223 del 9.04.2021 (quando la stessa era stata messa in
ferie, dal 2.4.2021, per aver rifiutato la vaccinazione, in attesa della visita del
medico competente), stante l'asserito grave e irreparabile pregiudizio derivante
dal venir meno della principale fonte di sostentamento proprio e della propria
famiglia (composta dalla stessa e da due figli maggiorenni con situazioni
lavorative precarie), che si verificherebbe nell'attesa di una decisione di merito. Il
provvedimento contestato è stato così motivato: *“constatato il rifiuto alla
vaccinazione anti Covid-19, manifestato in modo palese e legittimo da parte della*





S.V., corrispondente al rifiuto delle misure protettive dal rischio di infezione da Covid-19 offerte dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 279 del D. Lgvo n. 81/2008; considerati gli obblighi del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 del c.c., che includono, nella pandemia da Covid-19, l'offerta vaccinale secondo le disposizioni del piano vaccinale nazionale e regionale; richiamato il DVR e il protocollo sanitario adottati dalla fondazione per la tutela della salute dei Lavoratori e della sicurezza dei luoghi di lavoro; richiamato il protocollo delle misure per il contenimento dell'infezione da Covid-19 adottato dall'Ente fin dall'inizio della pandemia e reso obbligatorio per la tutela della salute dei Lavoratori, degli Ospiti e per la Sicurezza Ambientale; viste le disposizioni di cui al D.L. n. 44 del 01/04/2021 in materia di obbligo vaccinale per gli Operatori di interesse sanitario ed i tempi e le procedure di verifica vaccinale in esso previsti; (...) in attesa dell'espletamento dell'iter di verifica imposto dal D.L. n. 44/2021, con la presente, in via cautelativa e in ottemperanza agli obblighi sopra citati, si sospende, da domani 10/04/2021, la S.V. dalla attività lavorative e dallo stesso giorno è sospesa la retribuzione a Lei dovuta”.

La ONLUS resistente si costituiva nei termini concessi con memoria depositata il 7.06.2021, contestando nel merito l'esistenza dei presupposti per la concessione della misura cautelare.

In data 10.06.2021 le parti comparivano davanti al giudice, il quale, dopo ampia discussione, si riservava di decidere sull'istanza cautelare.

La ricorrente è operatrice socio sanitaria (4° livello Super, CCNL UNEBA, addetta quindi all'igiene, alimentazione, coricamento, mobilitazione, trasferimento degli ospiti) presso la RSA Berto Barbarani di Verona per persone adulte con disabilità fisica e/o psichica per complessivi 30 posti letto e per anziani non autosufficienti con 20 posti (“centro diurno”). In particolare la predetta struttura è costituita da un piano seminterrato con magazzino, spogliatoi del





personale, sala attività, palestra, centrale termica, deposito salme e camera del commiato; piano terra: ingresso, ufficio, sala pranzo/soggiorno, nucleo di n. 15 posti letto con zona dedicata al centro diurno e piano primo con ambulatorio medico/infermieristico e un nucleo di n. 15 posti letto. Per il periodo rilevante per la causa la media degli ospiti è stata di 29 persone. L'età dei disabili ospitati nella struttura, che richiedono una costante interazione interpersonale, è ricompresa tra i 40 e i 65 anni. Le dimensioni della struttura e la tipologia di assistenza richiesta rendono evidente l'oggettiva impossibilità di individuare spazi di lavoro e mansioni che non prevedano contatti coi colleghi e con i soggetti fragili ospitati (a cui con difficoltà si può richiedere di adottare le misure precauzionali richieste dai protocolli, quali indossare la mascherina e mantenere il distanziamento sociale).

In tale contesto, la ricorrente prima del richiamato provvedimento di sospensione aveva manifestato il proprio dissenso alla vaccinazione anti COVID-19 ("Pfizer-BioN-Tech", vaccino che su delega della ULSS di Verona la stessa struttura aveva ricevuto l'incarico di somministrare, avendo formato il proprio personale e informato i propri dipendenti e i familiari degli ospiti e che aveva iniziato a somministrare dall'11.1.2021): il primo rifiuto, su richiesta della stessa datrice di lavoro, è stato espresso tramite il modulo informativo compilato in data 5.1.2021 (doc. 16 resistente) e il secondo, durante un colloquio personale col direttore sanitario della struttura in data 18.01.2021, durante il quale veniva ribadita l'importanza della vaccinazione ed invitata la dipendente a farsi certificare eventuale controindicazioni che l'avrebbero esentata (certificazione del medico di medicina generale mai presentata avendo la lavoratrice anche in questa sede offerto in comunicazione solo la prescrizione di un farmaco e dei foglietti illustrativi di farmaci dalla stessa assunti, adducendo possibili incompatibilità, doc. 23-25 ricorrete).





In questa sede, la ricorrente quindi, chiede che il Tribunale ordini alla Fondazione convenuta di riammetterla immediatamente in servizio, senza vaccinazione, ripristinando la funzionalità del rapporto di lavoro e quindi riprendendo l'erogazione della retribuzione allo stato sospesa.

La risoluzione della questione trova fondamento nel principio di prevenzione che è alla base dei comportamenti doverosi dettati in materia dal TU n. 81/2008 (per quel che rileva in particolare dagli artt. 41, 42 e 279) e dall'art. 2087 c.c. (come dettagliato nel contesto pandemico iniziale già dall'art. 29-bis DL 23/2020, conv. nelle L. 40/2020 e come integrato dalle c.d. "misure innominate" dettate dalle migliori conoscenze sperimentali o tecniche del momento). Occorre inoltre ricordare, poiché in questo caso si discute dell'effetto del rifiuto della vaccinazione sul contratto di lavoro, il particolare dover di prudenza e diligenza imposto alle parti, di cui agli artt. 1176 c.c. e 2104 c.c.

In tale contesto, il rifiuto del vaccino non può considerarsi, sul piano delle conseguenze, un atto neutro e senza effetti sul rapporto di lavoro. Non può essere infatti messo in dubbio che già il dlgs 81/2008 nel capo dedicato alla "sorveglianza sanitaria" per quei lavoratori esposti ad agenti biologici imponga al datore di lavoro su conforme parere del medico competente, di adottare misure protettive "particolari", misure speciali di protezione, fra cui la messa a disposizione di vaccini efficaci (che non significa, però, obbligo di sottoporsi al vaccino) e l'allontanamento temporaneo del lavoratore secondo le procedure dell'art. 42 (art. 279, comma 2, d.lgs. n. 81/2008). Il medico competente, dunque, valutati i compiti svolti dal dipendente ed il contesto aziendale di riferimento, può esprimere un giudizio di inidoneità rivolto al lavoratore nelle ipotesi in cui questi abbia rifiutato di vaccinarsi, con allontanamento temporaneo dello stesso e adibizione ad altre mansioni, anche inferiori, ove possibile. Le procedure previste dagli artt. 41 e 42 tuttavia, nella attuale e perdurante situazione emergenziale di





pandemia mondiale, con particolare riferimento ai casi relativi ai dipendenti delle strutture sanitarie e socio-assistenziali, a fronte della possibilità del moltiplicarsi dei rifiuti alla vaccinazione, possono risultare incompatibili e inefficaci nell'immediatezza, tanto da giustificare un intervento cautelativo del datore di lavoro in attesa dell'esito della procedura stessa, consistente proprio nella sospensione del rapporto di lavoro (o nell'eventuale utilizzazione delle ferie residue del lavoratore), in attesa dell'esito di tali procedure. Il datore di lavoro infatti, nell'esercizio dei suoi poteri, può disporre quanto meno in via provvisoria e in attesa dell'espletamento della visita medica e della connessa verifica di idoneità, una diversa collocazione del proprio dipendente all'interno dell'organizzazione dell'impresa, mutando le mansioni, ove possibile o nel caso di impossibilità, sospendendo appunto il rapporto di lavoro.

Il legislatore nazionale è intervenuto da ultimo con l'art. 4 del D.L. 44/2021, entrato in vigore in data 1° aprile 2021 (convertito in legge 76 del 28.5.2021), che al fine di contenere la diffusione epidemiologica da COVID-19, ha introdotto il generale obbligo di vaccinazione in capo agli operatori sanitari e socio sanitari esercenti sia presso enti pubblici che privati. Più in particolare, l'art. 4, dispone che: *“in considerazione della situazione di emergenza epidemiologica da SARS-CoV-2, fino alla completa attuazione del piano di cui all'articolo 1, comma 457, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, al fine di tutelare la salute pubblica e mantenere adeguate condizioni di sicurezza nell'erogazione delle prestazioni di cura e assistenza, gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie e socio-assistenziali, pubbliche e private, nelle farmacie, parafarmacie e negli studi professionali sono obbligati a sottoporsi a vaccinazione gratuita per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2. La vaccinazione costituisce requisito essenziale per l'esercizio della*





professione e per lo svolgimento delle prestazioni lavorative rese dai soggetti obbligati. 2. Solo in caso di accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate, attestate dal medico di medicina generale, la vaccinazione di cui al comma 1 non è obbligatoria e può essere omessa o differita”.

La stessa norma ha anche espressamente disciplinato (quantomeno in parte) gli effetti della mancata vaccinazione, prevedendo: *“l’inosservanza dell’obbligo vaccinale...determina la sospensione dal diritto di svolgere prestazioni o mansioni che implicano contatti interpersonali o comportano, in qualsiasi altra forma, il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2 (co. 6)... il datore di lavoro adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni, anche inferiori, diverse da quelle indicate al comma 6, con il trattamento corrispondente alle mansioni esercitate, e che, comunque, non implicano rischi di diffusione del contagio. Quando l’assegnazione a mansioni diverse non e’ possibile, per il periodo di sospensione di cui al comma 9 non sono dovuti la retribuzione ne’ altro compenso o emolumento, comunque denominato (comma 8). La sospensione di cui al comma 6 mantiene efficacia fino all’assolvimento dell’obbligo vaccinale o, in mancanza, fino al completamento del piano vaccinale nazionale e comunque non oltre il 31 dicembre 2021 (comma 9)”.*

Tale disposizione legislativa, nel rispetto della riserva di legge sull’obbligo vaccinale, si inserisce nel sopra richiamato sistema già presente nel nostro ordinamento, esplicitando gli effetti, sul piano oggettivo, del rifiuto del vaccino secondo un meccanismo già presente nel nostro ordinamento. Si rileva che appare difficile sostenere che un rifiuto ingiustificato di sottoporsi alla vaccinazione possa essere, soprattutto in alcune condizioni specifiche, del tutto privo di rilevanza al diverso livello disciplinare, tanto più una volta che il lavoratore si





dimostri consapevole delle complicazioni che la propria condotta comporta per l'organizzazione datoriale.

La norma di legge in questione risponde all'esigenza, di ordine pubblico e generale, di salvaguardare i soggetti fragili che risultano secondo la scienza attuale maggiormente esposti al pericolo di contagio da COVID-19 e appare pienamente conforme ai principi più volte enunciati dalla Corte Costituzionale.

Secondo la giurisprudenza costituzionale in materia di vaccinazioni, l'art. 32 Cost. postula il necessario temperamento del diritto alla salute del singolo (anche nel suo contenuto negativo di non assoggettabilità a trattamenti sanitari non richiesti od accettati) con il coesistente e reciproco diritto di ciascun individuo e con la salute della collettività; l'obbligatorietà della vaccinazione è legittima se sia diretta non solo a migliorare o preservare lo stato di salute di chi vi è assoggettato, ma anche quello degli altri, giacché è proprio tale ulteriore scopo, attinente alla salute come interesse della collettività, a giustificare la compressione dell'autodeterminazione del singolo (per tutte: Corte cost. n. 258 del 1994, che richiama Corte cost. n. 307 del 1990 e n. 218 del 1994, e che è stata seguita, più di recente, da Corte cost. n. 268 del 2017 e n. 5 del 2018).

Sotto ulteriore profilo, non può essere messo in dubbio che il vaccino costituisca misura atta a prevenire l'infezione (anche solo sintomatologica) propria e di altri dal COVID-19, affermazione la cui attendibilità scientifica deve ritenersi attestata dalla stessa normativa primaria e secondaria di cui al piano vaccinale (legge 178/2020, art. 1, comma 457, decreto del Ministero della Salute del 2.1.2021, raccomandazioni sui gruppi target del 10.3.2021, decreto del Ministero della Salute del 12.3.2021 elaborato da Ministero della Salute, Commissario Straordinario per l'Emergenza, Istituto Superiore di Sanità, Agenas e Aifa) e dalla sua finalità sanitaria.





Peraltro, come già rilevato da questo Tribunale (ordinanza cautelare del 24.5.2021, RG 446/2021), l'Istituto Superiore di Sanità (i cui studi in ordine ai concreti risultati della campagna di vaccinazione in atto sono liberamente accessibili nel sito istituzionale www.iss.it): *“Gli studi clinici condotti finora hanno permesso di dimostrare l’efficacia dei vaccini nella prevenzione delle forme clinicamente manifeste di COVID-19, anche se la protezione, come per molti altri vaccini, non è del 100%. Inoltre, non è ancora noto quanto i vaccini proteggano le persone vaccinate anche dall’acquisizione dell’infezione. È possibile, infatti, che la vaccinazione non protegga altrettanto bene nei confronti della malattia asintomatica (infezione) e che, quindi, i soggetti vaccinati possano ancora acquisire SARS-CoV-2, non presentare sintomi e trasmettere l’infezione ad altri soggetti. Ciononostante, è noto che la capacità di trasmissione da parte di soggetti asintomatici è inferiore rispetto a quella di soggetti con sintomi, in particolare se di tipo respiratorio”*.

Sulla base degli studi scientifici attuali accreditati e fatti propri dalle autorità di controllo competenti, dunque, la vaccinazione deve ritenersi efficace ai fini dell’abbattimento del rischio di contagio per sé e per il prossimo (dati peraltro confermati dal miglioramento della situazione epidemiologica a livello nazionale con l’avanzare dell’attuazione della campagna vaccinale), di tal che l’imposizione di un obbligo in tal senso nello specifico settore sanitario, alla luce del contemperamento fra l’interesse individuale alla libera scelta vaccinale e l’interesse collettivo alla salute pubblica, appare del tutto ragionevole e si inserisce sgombrando il campo da ogni dubbio negli obblighi di prevenzione gravanti sul datore di lavoro. L’obbligo di vaccinazione in capo al singolo operatore socio sanitario imposto dalla legge al momento dell’adozione del provvedimento in questa sede contestato, si aggiunge infatti al già richiamato dovere del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. di garantire la piena sicurezza e





protezione dei lavoratori, nonché alle norme sulla responsabilità civile e da inadempimento delle obbligazioni nascenti dal rapporto tra struttura e assistiti, a fronte del rischio di esposizione e/o diffusione del Virus Sars-Cov-2. Rilevando infatti il vaccino come mezzo idoneo alla tutela dell'integrità fisica e psichica del personale e dei terzi, il provvedimento adottato dal datore di lavoro deve ritenersi non solo legittimo, ma altresì doveroso, in quanto adottato in forza dell'obbligo contenuto nell'art. 4 D.L. 44/2021 e in ossequio al dovere di tutela ex art. 2087 c.c. nonché delle previsioni contenute nel dlgs 81/2008 (artt. 17, 18, 41 e 279 in relazione all'art. 4 DL 125/20 che ha recepito la direttiva UE 739/20, inserendo il Covid-19 negli agenti biologici di categoria 3).

La ricorrente contesta ulteriormente il mancato rispetto della procedura prevista dall'art. 4 DL 44/21, sollevando una questione che in astratto potrebbe essere riportata anche all'ipotesi delle procedure di cui all'art. 41 dlgs 81/08 (la condotta del datore di lavoro in attesa del giudizio espresso dal medico competente). Come già anticipato, tale doglianza, ad avviso del Tribunale, non è fondata, in quanto non tiene in alcuna considerazione l'eccezionalità della situazione pandemica, a fronte dei richiamati doveri di prevenzione del datore di lavoro.

L'art. 4 del DL 44/21 in particolare prevede: *“Entro cinque giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, datori di lavoro degli operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie e socio assistenziali pubbliche o private, nelle farmacie, nelle parafarmacie e negli studi professionali trasmettono l'elenco dei propri dipendenti con tale qualifica, con l'indicazione del luogo di rispettiva residenza, alla regione o alla provincia autonoma nel cui territorio operano i medesimi dipendenti. Entro dieci giorni dalla data di ricezione degli elenchi di cui al comma 3, le regioni e le province autonome, per il tramite dei servizi informativi vaccinali, verificano lo stato vaccinale di ciascuno dei soggetti*





rientranti negli elenchi. Quando dai sistemi informativi vaccinali a disposizione della regione e della provincia autonoma non risulta l'effettuazione della vaccinazione anti SARS-CoV-2 o la presentazione della richiesta di vaccinazione nelle modalita' stabilite nell'ambito della campagna vaccinale in atto, la regione o la provincia autonoma, nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali, segnala immediatamente all'azienda sanitaria locale di residenza i nominativi dei soggetti che non risultano vaccinati (comma 4). Ricevuta la segnalazione di cui al comma 4, l'azienda sanitaria locale di residenza invita l'interessato a produrre, entro cinque giorni dalla ricezione dell'invito, la documentazione comprovante l'effettuazione della vaccinazione o l'omissione o il differimento della stessa ai sensi del comma 2, ovvero la presentazione della richiesta di vaccinazione o l'insussistenza dei presupposti per l'obbligo vaccinale di cui al comma 1. In caso di mancata presentazione della documentazione di cui al primo periodo, l'azienda sanitaria locale, successivamente alla scadenza del predetto termine di cinque giorni, senza ritardo, invita formalmente l'interessato a sottoporsi alla somministrazione del vaccino anti SARS-CoV-2, indicando le modalita' e i termini entro i quali adempiere all'obbligo di cui al comma 1. In caso di presentazione di documentazione attestante la richiesta di vaccinazione, l'azienda sanitaria locale invita l'interessato a trasmettere immediatamente e comunque non oltre tre giorni dalla somministrazione, la certificazione attestante l'adempimento all'obbligo vaccinale (comma 5). Decorsi i termini per l'attestazione dell'adempimento dell'obbligo vaccinale di cui al comma 5, l'azienda sanitaria locale competente accerta l'inosservanza dell'obbligo vaccinale e, previa acquisizione delle ulteriori eventuali informazioni presso le autorità competenti, ne dà immediata comunicazione scritta all'interessato, al datore di lavoro e all'Ordine professionale di appartenenza. L'adozione





dell'atto di accertamento da parte dell'azienda sanitaria locale determina la sospensione.. (comma6)''.

Nel caso di specie, come detto, il datore di lavoro è tenuto infatti ad un diligente, prudente e immediato intervento onde limitare il rischio per la salute del lavoratore e degli ospiti della struttura, non potendo consentire al lavoratore non vaccinato (a fronte della disponibilità dei vaccini e della delega alla somministrazione da parte dell'ULSS competente) di svolgere l'attività lavorativa a stretto contatto sia coi colleghi (che hanno tra loro rapporti ravvicinati per l'utilizzo di spazi comuni quali spogliatoi, corridoi, sala mensa, ecc., e utilizzano quotidianamente strumenti di lavoro, oggetti, essendo inoltre tenuti a collaborare a stretto contatto per lo svolgimento delle mansioni di ausilio alla persona) sia con i soggetti fragili assistiti (molti dei quali a causa di problemi psichiatrici, non tollerano di indossare la mascherina), esponendo se stesso e gli altri al rischio di contagio.

Il medico competente, ottemperando ai propri doveri di controllo in sede di valutazione del rischio, ha tempestivamente rilevato la necessità di aggiornare il Protocollo di Sorveglianza Sanitaria con la specifica valutazione del rischio epidemico, prescrivendo la vaccinazione obbligatoria per tutti i dipendenti della Fondazione (come da doc. 3 allegato nella memoria della resistente). Tale valutazione è stata dallo stesso confermata con comunicazione del 31.5.2021 (doc. 25 resistente), dopo l'entrata in vigore del DL 44/21, chiarendo: *“a seguito del rischio pandemico ... il rilascio dell'idoneità lavorativa per tutti i dipendenti sottoposti a sorveglianza sanitaria sarà subordinato allo svolgimento del ciclo vaccinale completo in caso contrario sarà espresso un giudizio di non idoneità specifica temporanea ...”*. In sostanza il medico competente, nell'emergenza, ha ritenuto di dover eseguire visite solo per i dipendenti non addetti alle mansioni rientranti tra le professioni di carattere sanitario e socio-sanitario, per cui era stato





ritenuto *ex lege* l'obbligo vaccinale (DL 44/2021). In particolare si è trattato di un addetto al guardaroba/lavanderia e un'addetta alle pulizie che sono peraltro stati giudicati inidonei alla mansione specifica, essendosi rifiutati di sottoporsi alla vaccinazione, motivo per cui sono stati sospesi.

Allo stesso modo deve rilevarsi che la Fondazione ha tempestivamente comunicato alla ULSS 9 di Verona, in ottemperanza all'obbligo di legge, in data 6.4.2021 (quindi entro i 5 giorni imposti dal DL 44/21) i dati dei dipendenti rientranti nelle professionalità interessate dall'obbligo vaccinale (oltre cinquecento operatori sanitari e socio sanitari, occupati anche nelle altre strutture gestite dalla stessa ONLUS), senza ricevere tuttavia alcuna risposta dall'azienda sanitaria (che sin al momento dell'udienza del 10.6.2021 non risulta essere pervenuta). Anche in questo caso, a fronte della situazione pandemica eccezionale e dell'adempimento di tutti gli obblighi imposti dalla legge, non può ritenersi che la sospensione disposta "in attesa dell'espletamento dell'iter di verifica imposto dal D.L. n. 44/2021, con la presente, in via cautelativa e in ottemperanza agli obblighi sopra citati, si sospende, da domani 10/04/2021, la S.V. dalla attività lavorative e dallo stesso giorno è sospesa la retribuzione a Lei dovuta" sia da ritenersi illegittima o comunque sproporzionata, in quanto risponde ad esigenze di natura cautelare e strumentale alla sola tutela della salute degli operatori e degli ospiti della struttura.

Né pare infine doversi rinvenire alcuna violazione dell'art 9 del Regolamento UE n. 679/2016 in ordine all'utilizzo dei dati personali della ricorrente. Si tratta in concreto della comunicazione alla Fondazione da parte della lavoratrice del proprio rifiuto al vaccino contro il Covid19, tramite modulo fornito dalla ULSS che aveva delegato alla stessa l'effettuazione della vaccinazione in base al decreto del Ministero della Salute del 24.12.2020 (cfr. sub doc. 28 resistente -pag.10).





La verifica preventiva e a titolo informativo da parte del datore di lavoro sulla disponibilità del singolo a sottoporsi a vaccinazione non postula alcun illegittimo accertamento medico sullo stato di salute o alcuna sua indebita diffusione. Si è infatti in presenza del rifiuto espresso e preventivo al vaccino da parte del soggetto destinatario (che peraltro avrebbe potuto inoltrare al datore di lavoro un certificato del medico attestante l'inidoneità alla vaccinazione senza alcuna ulteriore specificazione). Al contrario, deve ritenersi ulteriore obbligo ex art. 2087 c.c. del datore di lavoro, operante nell'ambito socio-sanitario e assistenziale, l'acquisizione preventiva dei dati relativi allo stato di vaccinazione dei propri dipendenti in una situazione di emergenza mondiale come quella attuale, alla quale ben può riferirsi comunque l'espressa deroga di ordine generale ai divieti imposti in relazione al trattamento dei dati sanitari, contenuta nei "considerando" nn. 46, 47 e 54 contenuti nel Reg. UE 679/2016.

Ciò posto, deve concludersi per l'assenza del *fumus boni iuris* che rende superflua l'indagine sulla sussistenza del *periculum in mora*.

Stante la novità della questione, le spese devono essere integralmente compensate tra le parti.

PQM

Il Tribunale di Verona, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni altra eccezione o domanda disattesa:

- 1) respinge il ricorso;
- 2) compensa le spese di lite tra le parti.

Verona, 16 giugno 2021.

Il Giudice del Lavoro

Dott. Alessandro Gasparini

