

INTERVISTA/DAVIDE FORTUNATO

OSS non vaccinate, sospese. Un caso di (in)giustizia

POLITICA

20_10_2021



**Tommaso
Scandroglio**



Ancora una vicenda legata al mondo del lavoro e al vaccino. Alcune operatrici socio-sanitarie (OSS) che lavorano per una fondazione Onlus di Mantova all'inizio di quest'anno sono state sottoposte, come di routine, ad una visita da parte del medico del

lavoro. Eseguita la visita, le quattro sono state sospese dal lavoro senza retribuzione perché ritenute inidonee al lavoro secondo il protocollo Covid redatto dal medico, protocollo che prevedeva l'obbligo di sottoporsi al vaccino. Il lettore faccia attenzione: siamo nel periodo febbraio-marzo del 2021 quando, per legge, non era ancora scattato l'obbligo vaccinale per gli operatori sanitari.

Quattro delle suddette OSS si rivolgono all'avvocato Davide Fortunato il quale (con la collega Mirella Manera), a nome solo di due tra costoro, propone ricorso presso l'Agenzia di Tutela della Salute (Ats) della Valpadana. Nelle more del ricorso una delle due operatrici cede e si sottopone *ob torto collo* al vaccino perché deve provvedere al sostentamento di una figlia e quindi deve lavorare. L'altra è stata costretta a cambiare lavoro. Il ricorso infine è stato accolto dall'Ats lo scorso 8 ottobre: la sospensione dal posto di lavoro è stata giudicata illegittima. Per capire meglio alcuni risvolti di questa vicenda ci siamo rivolti allo stesso avvocato Fortunato.

Avvocato, innanzitutto, perché l'Ats vi ha dato ragione?

L'Ats ha riconosciuto che non sussistevano le condizioni per giudicare "non idonee" le lavoratrici, accogliendo in pieno una delle eccezioni che abbiamo sollevato. Il testo Unico per la sicurezza sul lavoro, all'art. 279, chiarisce come la vaccinazione sia "messa a disposizione": il medico del datore di lavoro nel febbraio di quest'anno ha, invece, introdotto "di fatto" un obbligo, imponendo la vaccinazione a chi poteva scegliere di non farla. Un obbligo rinforzato dal fatto che le lavoratrici sono state poste in aspettativa non retribuita. In altre parole, il datore ha posto il proprio dipendente (con alle spalle anni di fedele e apprezzato servizio) di fronte una scelta: o ti sottoponi ad un trattamento sanitario, a prescindere dalla tua storia clinica e/o dalla presenza o meno di anticorpi COVID nel tuo sangue, o non ti pago.

Chiederete gli stipendi non corrisposti e il risarcimento danni?

Certamente chiederemo la corresponsione della retribuzione ingiustamente nonversata. Quanto ai danni, se, valutando i singoli casi e le specifiche circostanze, nericonosceremo l'esistenza, li chiederemo. Ma sottolineo un aspetto: le lavoratrici sottoposte a questo trattamento, dall'inizio dell'emergenza sanitaria al febbraio 2020 hanno lavorato sempre, esponendosi al rischio (una di loro, peraltro, ammalandosi di COVID e poi guarendo) pur di svolgere la propria mansione, curando i pazienti e continuando a lavorare durante il *lockdown* e durante tutti i "colori" possibili. È questo il trattamento che si riceve per chi ha mostrato una simile dedizione in un momento di emergenza?

Se questa vicenda fosse accaduta oggi, come sarebbe andata a finire?

Il DL 44 dell'aprile 2021 ha introdotto l'obbligo, quindi oggi lo scenario è mutato. Non cambia, però, l'esigenza che i datori di lavoro, a partire dalle pubbliche amministrazioni, siano rispettosi di ogni e ciascun lavoratore. Questi episodi, purtroppo, non sono così isolati in questo periodo: l'incongruenza e l'irragionevolezza delle norme si risolvono, spesso, in limitazioni indebite dei diritti di moltissimi lavoratori. La sospensione è stata - paradossalmente - irrogata in forza di una disciplina (il Testo Unico richiamato) che tutela, principalmente, l'interesse del lavoratore: tale interesse poteva essere salvaguardato con gli ormai comuni presidi anti Covid (mascherine, protezioni, sanificatori...).

Non le pare che i tempi per ottenere giustizia siano stati eccessivi? Come eccessiva la sanzione della sospensione dal lavoro?

Questo è un aspetto particolarmente grave: per decidere della aspettativa non retribuita sono bastati pochissimi giorni, tra l'invito a visita ed il provvedimento. In quattro giorni, pur segnalando al datore di lavoro ciò che oggi la stessa Ats riconosce come ingiusto, le lavoratrici si sono ritrovate senza stipendio. Al contrario, per ottenere una risposta in una materia delicata ed urgente come il proprio lavoro, ci sono voluti quasi sette mesi. Non tutti i ricorsi possono essere gestiti con urgenza, lo capiamo. Quelli che riguardano la possibilità di percepire lo stipendio e mantenersi non possono essere gestiti con una simile lentezza. Quanto alla sanzione, pare eccessiva oltre che irragionevole, dal momento che il trattamento richiesto sarebbe, principalmente, a tutela del lavoratore e che si poteva destinare il lavoratore ad altre mansioni, in attesa di accertamenti.

Quale immagine del datore di lavoro emerge da questa vicenda?

In questo caso specifico, il datore di lavoro ha dimostrato di considerare il lavoratore come un oggetto fungibile: non importano perplessità, diritti personali, storia clinica... In

generale, credo che, nello scenario attuale e per la materia in questione, la fonte dei contrasti tra datori di lavoro e lavoratori debba ricercarsi nella normativa claudicante e cangiante con cui si stanno confrontando. Per quanto sbagliate, come nel nostro caso, le scelte di alcuni datori di lavoro sono da iscriversi nella volontà di garantire una continuità aziendale indispensabile. Ai lavoratori, per contro, non si può chiedere di subire soprusi o di rinunciare a diritti costituzionali in nome di un “interesse superiore” che, talvolta, pare consistere in stolidi accettazioni di regole poco razionali.

Quali sono i possibili scenari futuri?

Questo aspetto è decisivo: occorre, innanzitutto, promuovere una seria riflessione sul “dopo-Covid”, non alimentare le divisioni e i contrasti. Questi mesi hanno visto situazioni diverse trattate in modo uguale e questo, come noto, non è giustizia. L’attuale art. 279 del Testo Unico non potrà essere in futuro usato per sospendere o licenziare le persone non vaccinate. Neppure il DL 44/21 imponendo l’obbligo vaccinale ai professionisti sanitari prevede il licenziamento quale sanzione. Occorre, quindi, che la politica intervenga in modo chiaro per ristabilire il pieno diritto al lavoro, ad esempio scongiurando forme di abuso a seconda delle valutazioni dei singoli datori di lavoro. Con il Covid, come con le altre malattie, occorre imparare a convivere.

Finita l'emergenza il Green Pass finirà nel cestino oppure troverà nuova vita?

Pensiamo alla genesi del Green Pass: nato per gli spostamenti in Europa tra gli Stati membri, è, successivamente, divenuto requisito per accedere in alcuni posti, per ragioni connesse alla natura dei luoghi e al tipo di attività svolte. Con ulteriori estensioni, perdendo forse il significato iniziale, ha poi riguardato il mondo della scuola e del lavoro: nel dibattito in corso, non si comprende se vi sia, vista la pervasività del provvedimento, reale distinzione tra certificazione verde e vaccinazione. Prima che sorga l’idea di un Green Pass rinnovabile e pronto all’uso per ogni evenienza o emergenza, sarebbe opportuno che ogni lavoratore, ma direi ogni persona, rifletta sulla bontà di un simile strumento: i temi sono ampi, libertà, bene comune, autodeterminazione, lavoro, salute, controllo... Il pragmatismo di chi ha fretta di “tornare alla normalità” spesso cela l’incapacità o la non volontà di considerare quali questioni siano realmente in gioco: in quale democrazia ci risveglieremo al termine dell’emergenza?