



CITTA' DI MODUGNO

(Provincia di Bari)

AVVOCATURA COMUNALE

TRIBUNALE CIVILE DI BARI – SEZ. LAVORO

R.G. 2604/2022 – UDIENZA DEL 08/04/2022

COMPARSA DI COSTITUZIONE E RISPOSTA

per il **Comune di Modugno**, in persona del Sindaco p.t. Dott.Ing. Nicola Bonasia, rappresentato e difeso giusto mandato in calce al presente atto, dal sottoscritto Avv. Cristina Carlucci (CF: CRLCST66L57L049N), nella sua qualità di Avvocato dell'Ente e Responsabile dell'Avvocatura Comunale, elettivamente domiciliato presso l'Avvocatura Comunale di Modugno, al Viale della Repubblica n. 46 (**Chiede di ricevere tutte le comunicazioni al fax n. 080/5865209 oppure all'indirizzo pec: ufficiolegale.comune.modugno@pec.rupar.puglia.it**)

CONVENUTO

CONTRO

Sig. Foggetti Donato, elettivamente domiciliato, rappresentato e difeso come in atti;

RICORRENTE

Con ricorso e pedissequo decreto di fissazione di udienza di prima comparizione, notificati in data 23.3.2022 (doc.1), il Sig. Foggetti Donato, dipendente del Comune di Modugno come Agente di P.M., ha adito Codesto Giudice del Lavoro con istanza di tutela cautelare atipica ex art. 700 c.p.c., avverso i provvedimenti del 5.2.2022 e 6.2.2022, con cui viene negata la richiesta di ferie inoltrata dal medesimo dipendente, nonché avverso il provvedimento prot. 6991 del 12.2.2022, con cui viene disposta la sospensione dal servizio dell'odierno ricorrente per inosservanza all'obbligo vaccinale, ai sensi dell'art. 2 co.3 D.L. 172/2021.

Con il presente atto il Comune di Modugno contesta integralmente la pretesa rivolta nei suoi confronti, poiché infondata, in fatto e diritto, sotto diversi aspetti.

1. Insussistenza dei presupposti di legge – assenza del periculum in mora

In via preliminare, ed assorbente, si eccepisce l'inammissibilità della domanda rivolta da parte ricorrente, ai sensi dell'art. 700 c.p.c., per insussistenza dei presupposti previsti dalla normativa stessa ai fini della sua applicabilità.

Questo stesso Tribunale del Lavoro di Bari, infatti, con **Sentenza del 21.01.2021** ha ribadito l'ormai costante orientamento secondo cui il provvedimento d'urgenza ex art. 700 c.p.c. presuppone che ricorrano **CONGIUNTAMENTE** i requisiti del *fumus boni iuris*, ossia l'evidente fondatezza della pretesa, e del *periculum in mora*, costituito dal fondato motivo di temere che, durante il tempo occorrente per far valere il diritto in via ordinaria, questo sia minacciato da un pregiudizio grave ed irreparabile, e dunque non ristorabile per equivalente, e che il provvedimento deve essere rifiutato allorquando manchi anche uno solo dei requisiti sopra indicati (ex plurimis Trib. Milano, 28 febbraio 1996).

Orbene, nel caso che ci occupa, mancherebbero entrambi i requisiti di legge per poter legittimamente invocare la tutela cautelare atipica contemplata dall'art. 700 c.p.c.

Infatti, in primo luogo, si rileva come, ferma restando la legittimità del provvedimento di sospensione, adottato in osservanza della normativa vigente alla data del 5.2.2022 e del 12.2.2022, difetterebbe il presupposto della tutela cautelare invocata, atteso che, **in considerazione dell'entrata in vigore del l'art. 8 comma 6 D.L. Covid 24/2022, pubblicato in data 24.3.2022, è stato disposto l'accesso ai luoghi di lavori per tutti coloro che sono in possesso del green-pass base (tampone) , a far data dal 25.3.2022.**

Pertanto, con comunicazione del 26.3.2022 (doc.2), a firma del Responsabile del Servizio Personale del Comune di Modugno, è stato comunicato al dipendente Foggetti il rientro in servizio, con revoca del provvedimento di sospensione, a far data dal 28.3.2022, con erogazione dell'emolumento stipendiale a partire dal giorno 25.3.2022 (data di efficacia della nuova normativa vigente).

L'odierno ricorrente, quindi, è già rientrato in servizio alla data del 28.3.2022.

Ne discende, come è evidente, la non concedibilità del provvedimento richiesto, **non sussistendo alcun pericolo di pregiudizio grave ed irreparabile, avendo il ricorrente già ripreso servizio in virtù' delle mutate condizioni normative** applicabili al caso di specie e, tra l'altro, con il riconoscimento degli emolumenti stipendiali, nella loro interezza, a far data dal 25.3.2022, data di entrata in vigore della nuova normativa.

- **Insussistenza del fumus boni iuris- legittimità degli atti impugnati**

Sotto tale profilo, in via preliminare, si eccepisce come l'impugnativa del ricorrente sia rivolta avverso la comunicazione del 5.2.2022, a firma del Responsabile del Servizio di Polizia Locale e del 6.2.2022, a firma del Segretario Generale dell'Ente. (doc.3)

Come si evince dal contenuto della comunicazione del Segretario Generale, questa, oltre a costituire mero atto interno, risulta meramente confermativa di quanto già disposto dal Responsabile di Servizio con la propria comunicazione del 5.2.2022 di inaccogliibilità della richiesta di ferie.

Ne deriverebbe, quindi, **l'inammissibilità del ricorso avverso la comunicazione del Segretario Generale del 6.2.2022 poiché atto interno e, soprattutto, di natura meramente confermativa.**

Nel merito, con riferimento alle doglianze proposte in relazione alla comunicazione del 5.2.2022 a firma del Comandante di Polizia Municipale, si rileva come le stesse siano completamente prive di pregio atteso che, come si evince chiaramente dal contenuto della comunicazione *de qua*, le ferie non sono state rifiutate, bensì **differite** a data successiva a quella entro cui il dipendente Foggetti avrebbe dovuto depositare **l'attestazione di avvenuta esecuzione del vaccino, in applicazione di quanto all'uopo tassativamente disposto dal D.L. 172/2021 e di quanto previsto dalla Circolare Ministeriale n. 333-A porot.6356 del 27.12.2021 e n. 15350/117/2/1 del 2.12.2021.**

Per l'effetto, il congedo feriale non è mai stato negato, *sic et simpliciter*, come vorrebbe dare ad intendere parte ricorrente, bensì è stata comunicata l'esigenza di predisporre la fruizione a partire dal giorno 9.2.2022, ovvero dalla data immediatamente successiva a quella che avrebbe consentito la verifica dell'adempimento all'obbligo vaccinale, che, come risulta dalla documentazione in atti, avrebbe dovuto essere eseguito (a seguito di prenotazione) prima in data 19.01.2022 e poi, a seguito di rinvio per malattia del dipendente, in data 8.2.2022.

Appare evidente, quindi, come la richiesta del Foggetti di usufruire delle ferie, **pari a ben 68 giorni consecutivi**, trasmessa in data 6.02.2022, vale a dire DUE GIORNI PRIMA DELLA DATA IN CUI ERA PREVISTA LA VACCINAZIONE (già oggetto di precedente rinvio), costituirebbe un tentativo per sottrarsi all'obbligo vaccinale previsto ex lege.

Volontà di sottrazione, peraltro, più volte esplicitata dallo stesso Foggetti al proprio Comandante.

Di seguito si riportano i tratti salienti della questione.

Con comunicazione del 15.12.2021 prot.50302 il Comandante di P.M. ha provveduto a comunicare a tutto il personale della Polizia locale la necessità di adempiere all'obbligo vaccinale previsto dal D.L. 172/2021.

Infatti, ai sensi dell'art.2, comma 2, del D.L. 172/2021 “ la vaccinazione costituisce requisito essenziale per lo svolgimento delle attività lavorative dei soggetti obbligati ai sensi del comma 1. Tra i soggetti rientra per espressa disposizione di legge anche il personale di Polizia Locale”.

Con la suddetta comunicazione prot. 50302, il Comandante provvedeva ad dare opportuna informazione a tutto il personale di P.M. circa le modalità di adempimento e sulle misure previste dal dettato normativo in caso di inosservanza dell'obbligo .

Il dipendente Foggetti, odierno ricorrente, non ha mai adempiuto all'obbligo vaccinale e, in particolare, **durante il periodo natalizio ha già fruito di un significativo congedo per ferie – dal 15 dicembre al 28 dicembre 2021.**

Proprio in considerazione di ciò, il Comandante della Polizia locale ha provveduto a comunicare, al dipendente Foggetti la necessità di provvedere senza ritardo all'obbligo vaccinale con trasmissione a mezzo raccomandata all'indirizzo della sua abitazione.

Si è, quindi, proceduto a comunicare al dipendente quanto previsto dal dettato normativo. Ciò tramite successiva notifica a mani della nota prot. 50302 in data 30/12/2021, effettuata dall'Agente notificatore Sovr. Rosa Tetro, presso il Comando di Polizia Locale.

In merito alla indifferibilità dell'assolvimento dell'obbligo vaccinale ci si è conformati alle conclusioni del Ministero dell'Interno. Conclusioni rassegnate con Circolare N. 333-A in cui si prevedeva che il 15 dicembre **tutto il personale dipendente, anche se assente per legittimi motivi, avrebbe dovuto produrre** al Responsabile della propria struttura la documentazione attestante l'assolvimento dell'obbligo vaccinale.

Entro tre giorni dalla data della notifica il dipendente Foggetti Donato provvedeva a prenotare la vaccinazione prevista per il giorno 19/01/2022.

Il dipendente in data 19/01/2022 presentava Certificazione medica di malattia, a firma del medico curante, che gli impediva di assolvere all'obbligo vaccinale.

Il dipendente stesso provvedeva ad effettuare una nuova prenotazione alla data dell'08/02/2022.

Con nota prot. 3412 del 24/01/2022, il Responsabile del servizio di P.M. provvedeva ad accertare l'assenza per malattia e il conseguente rinvio dell'assolvimento dell'obbligo vaccinale in applicazione e per gli effetti del D.L. 172/2021 e della Circolare Ministeriale n.333-A Prot. 6356 del 27/12/2021.

Sulla base di quanto sopra, appare evidente che la richiesta di usufruire delle ferie (**ben 68 giorni consecutivi**) trasmessa il giorno **06/02/2022, ovvero due giorni prima della data in cui era prevista la vaccinazione** (data già oggetto di precedente rinvio) sia stato un maldestro ed ultimo tentativo per sottrarsi all'assolvimento dell'obbligo vaccinale, disattendendo quanto stabilito a chiare lettere dal dettato normativo. Volontà di sottrazione, invero, più volte informalmente espressa dal Foggetti anche allo scrivente.

In considerazione di ciò, **il congedo feriale non è stato negato**, bensì si è comunicata l'esigenza di postporre la fruizione a partire dal giorno 09/02/2022, ovvero a data successiva a quella che avrebbe consentito la verifica dell'adempimento dell'obbligo.

Ne discende che il dipendente Foggetti Donato, **in ipotesi di esatto adempimento dell'obbligo vaccinale**, ben avrebbe potuto fruire del congedo, concordando con questo Comando le modalità di fruizione del periodo di ferie pregresse da smaltire, per evitare criticità alla struttura organizzativa.

Ma come detto, l'adempimento è stato volontariamente mancato e, di conseguenza, si è disposta la sospensione del dipendente, fattore questo preclusivo al godimento del congedo feriale.

Risulta opportuno, con riferimento alle doglianze del ricorrente, fornire un quadro completo sulla condotta di quest'ultimo, oggettivamente rivolta al tentativo di sottrarsi, in tutti i modi, all'obbligo vaccinale.

Sotto tale profilo, giova nuovamente sottolineare che al Foggetti è stata consentita per ben due volte la prenotazione della data entro la quale effettuare

la vaccinazione. In entrambi i casi il limite è stato determinato allo spirare del ventesimo giorno utile (periodo massimo consentito).

Ciò, proprio per consentire al Foggetti l'applicazione più favorevole del dettato normativo, sebbene il personale della Polizia Locale, fortemente a rischio per i frequenti contatti con la popolazione, abbia goduto, proprio per la particolare condizione, di una corsia preferenziale per effettuare le vaccinazioni presso il Centro vaccinale del Comune di Modugno.

Infatti, già a partire dal mese di giugno 2021 (quindi 8 mesi prima del termine ultimo assegnato al Foggetti), il personale del Comando della Polizia Locale VOLONTARIAMENTE, anche per tutelare la propria salute, ha provveduto a sottoporsi alla vaccinazione anti-Covid.

Si impone, in tale ambito, un passaggio sulla richiesta di cambio di profilo presentata, anche questa probabilmente tesa alla sottrazione dall'obbligo vaccinale, posto che mai, in precedenza, il Foggetti aveva presentato speculare istanza.

La richiesta è stata presentata in data 28/12/2021, il giorno prima di rientrare dal periodo di ferie e di ricevere la comunicazione relativa all'assolvimento dell'obbligo vaccinale.

Si precisa che il sig. Foggetti Donato sia in servizio dal 1999 e non abbia, come anticipato, mai richiesto il cambio di profilo di operatore della Polizia Locale, con le conseguenze che da ciò ne derivano.

Quindi, volendo riassumere tale aspetto, l'odierno ricorrente ha partecipato ad un concorso da agente di Polizia Locale, che prevede un mansionario e delle specifiche attività; ha sottoscritto un contratto con la Pubblica Amministrazione accettando tutti i compiti e le mansioni che da ciò ne derivano e per ben 22 anni ha svolto la professione di agente di Polizia Locale ed attualmente ricoprendo il ruolo di sottufficiale Sovrintendente Capo.

Durante l'intero periodo indicato, non risulta che il Foggetti abbia preteso o richiesto il mutamento delle condizioni lavorative e/o delle prerogative connesse al profilo di istruttore di vigilanza.

Né mai ha eccepito alcunché o ha manifestato volontà di mutare il proprio profilo giuridico.

Giova precisare che non tutte le attività e le mansioni assegnate al dipendente di P.M. debbano necessariamente prevedere un servizio armato e che il Responsabile del Servizio ha assegnato al Foggetti specifiche mansioni tra le quali: relationship e service management, gestione del PEG predisposizione

delle relazioni programmatiche e delle deliberazioni e determinazioni, gestione delle pratiche relative agli appalti e contratti, gestione segreteria e protocollo, gestione e tenuta archivio elettronico e cartaceo, gestione approvvigionamenti ed acquisiti e predisposizioni atti inerenti il Codice in materia di Protezione dei dati personali e della banca dati.

Tanto detto, il datore di lavoro pubblico, non può adottare metodi di organizzazione del lavoro e modalità di impiego delle risorse umane tali da eludere obblighi di legge come l'obbligo vaccinale per il personale della polizia locale.

Va ricordato che le politiche comunali devono mirare infatti a rispettare la regola del legislatore nazionale, teleologicamente orientata a perseguire la vaccinazione di tutti i cittadini e, in particolare, dei dipendenti pubblici.

Nella trattazione della situazione del Foggetti il Responsabile del Servizio di P.M. si è puntualmente conformato alle misure introdotte nella normativa, da cui, come detto, si evince che l'attuale Governo e la politica nazionale ed internazionale vedono nella vaccinazione una forma di tutela della *"salute pubblica"*. Gli atti organizzativi e di gestione del rapporto di lavoro adottati hanno seguito pedissequamente tale approccio, costituendo una risposta solidaristica sostanzialmente e formalmente ispirata sia ai doveri puntuali previsti dal legislatore nazionale, sia ai doveri inderogabili di solidarietà riconosciuti (cfr. art. 2 Cost.).

Seppure il ruolo del datore di lavoro comunale assegnato dalla normativa precitata non sia quello di esercitare un potere punitivo o sanzionatorio nei confronti del dipendente non vaccinato (non a caso la sanzione — pur minimale — per mancato rispetto dell'obbligo vaccinale viene irrogata dall'agenzia delle entrate o, in caso di accesso ai luoghi di lavoro, dal Prefetto), è altrettanto vero che il datore di lavoro ha dovuto garantire che la prestazione lavorativa sia organizzata e svolta nel rispetto di tutto quanto prescritto dalla legge, evitando qualsiasi comportamento o strumento che si riveli sostanzialmente elusivo della norma. Di qui l'obbligo di comminarne la sospensione dal servizio.

- Assenza del fumus boni iuris - Legittimità del provvedimento di sospensione dal servizio.

Occorre, preliminarmente, un richiamo alle principali disposizioni che disciplinano la materia, la cui applicazione ha condotto all'adozione del provvedimento di sospensione, **quale provvedimento di natura vincolata e**

non discrezionale.

Nello specifico è necessario richiamare il d.l. 7 gennaio 2022 n. 1, art. 1, rubricato "Estensione dell'obbligo vaccinale per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2", con cui sono state apportate modifiche al decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76.

È stato introdotto, per quanto qui di interesse, l'art. 4-ter d.l. 44/2021, disposizione dedicata all'estensione dell'obbligo vaccinale a categorie particolari di lavoratori, ovverossia al personale della scuola, del comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico, **della polizia locale**, degli organismi della legge n. 124 del 2007, delle strutture di cui all'articolo 8-ter del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e degli Istituti penitenziari. Si riporta pedissequamente il contenuto del precetto invocato:

• 4-ter "**Obbligo vaccinale per il personale della scuola, del comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico, della polizia locale, degli organismi della legge n. 124 del 2007, delle strutture di cui all'articolo 8-ter del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 degli Istituti penitenziari.**"

1. Dal 15 dicembre 2021, l'obbligo vaccinale per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2 di cui all'articolo 3-ter, da adempiersi, per la somministrazione della dose di richiamo, entro i termini di validità delle certificazioni verdi COVID-19 previsti dall'articolo 9, comma 3, del decreto-legge n. 52 del 2021, si applica anche alle seguenti categorie:

a) *personale scolastico del sistema nazionale di istruzione, delle scuole non paritarie, dei servizi educativi per l'infanzia di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, dei centri provinciali per l'istruzione degli adulti, dei sistemi regionali di istruzione e formazione professionale e dei sistemi regionali che realizzano i percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore;*

b) *personale del comparto della difesa, sicurezza e soccorso pubblico, della polizia locale, nonché degli organismi di cui agli articoli 4, 6 e 7 della legge 3 agosto 2007, n. 124;*

c) *personale che svolge a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa nelle strutture di cui all'articolo 8-ter del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, ad esclusione di quello che svolge attività lavorativa con contratti esterni, fermo restando quanto previsto dagli articoli 4 e 4-bis;*

d) personale che svolge a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa alle dirette dipendenze del Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria o del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità, all'interno degli istituti penitenziari per adulti e minori.

2. La vaccinazione costituisce requisito essenziale per lo svolgimento delle attività lavorative dei soggetti obbligati ai sensi del comma 1. I dirigenti scolastici e i responsabili delle istituzioni di cui al comma 1, lettera a), i responsabili delle strutture in cui presta servizio il personale di cui al comma 1, lettere b), c) e d), assicurano il rispetto dell'obbligo di cui al comma 1. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 4, commi 2 e 7.

3. I soggetti di cui al comma 2 verificano immediatamente l'adempimento del predetto obbligo vaccinali acquisendo le informazioni necessarie anche secondo le modalità definite con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'articolo 9, comma 10, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87. Nei casi in cui non risulti l'effettuazione della vaccinazione anti SARS-CoV-2 o la presentazione della richiesta di vaccinazione nelle modalità stabilite nell'ambito della campagna vaccinale in atto, i soggetti di cui al comma 2 invitano, senza indugio, l'interessato a produrre, entro cinque giorni dalla ricezione dell'invito, la documentazione comprovante l'effettuazione della vaccinazione oppure l'attestazione relativa all'omissione o al differimento della stessa ai sensi dell'articolo 4, comma 2, ovvero la presentazione della richiesta di vaccinazione da eseguirsi in un termine non superiore a venti giorni dalla ricezione dell'invito, o comunque l'insussistenza dei presupposti per l'obbligo vaccinale di cui al comma 1. In caso di presentazione di documentazione attestante la richiesta di vaccinazione, i soggetti di cui al comma 2 invitano l'interessato a trasmettere immediatamente e comunque non oltre tre giorni dalla somministrazione, la certificazione attestante l'adempimento all'obbligo vaccinale. In caso di mancata presentazione della documentazione di cui al secondo e terzo periodo i soggetti di cui al comma 2 accertano l'inosservanza dell'obbligo vaccinale e ne danno immediata comunicazione scritta all'interessato. L'atto di accertamento dell'inadempimento determina l'immediata sospensione dal diritto di svolgere l'attività lavorativa, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per il periodo di sospensione, non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque

denominati. La sospensione e' efficace fino alla comunicazione da parte dell'interessato al datore di lavoro dell'avvio o del successivo completamento del ciclo vaccinale primario o della somministrazione della dose di richiamo, e comunque non oltre il termine di sei mesi a decorrere dal 15 dicembre 2021.

4. (omissis)

5. *Lo svolgimento dell'attivita' lavorativa in violazione dell'obbligo vaccinale di cui al comma 1 e' punito con la sanzione di cui al comma 6 e restano ferme le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di appartenenza. Le disposizioni di cui al primo periodo si applicano anche in caso di esercizio della professione o di svolgimento dell'attivita' lavorativa in violazione degli obblighi vaccinali di cui agli articoli 4 e 4-bis.*
6. *La violazione delle disposizioni di cui al comma 2 e' sanzionata ai sensi dell'articolo 4, commi 1, 3, 5 e 9, del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 2, comma 2-bis, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74. La sanzione e' irrogata dal prefetto e si applicano, per quanto non stabilito dal presente comma, le disposizioni delle sezioni I e II del capo I della legge 24 novembre 1981, n. 689, in quanto compatibili. Per le violazioni di cui al comma 5, la sanzione amministrativa prevista dal comma 1 del citato articolo 4 del decreto-legge n. 19 del 2020 e' stabilita nel pagamento di una somma da euro 600 a euro 1.500."*

Dalla lettera della legge appare evidente che la ratio legis miri ad introdurre l'obbligo vaccinale per particolari categorie di lavoratori; ciò in relazione all'oggetto peculiare di servizio pubblico da rendere alla collettività. Ed infatti **emerge chiaramente che il datore di lavoro si sarebbe dovuto attivare senza indugio nella verifica della certificazione verde Covid-19** come è avvenuto nel caso in esame.

La procedura contestata dal Foggetti è, al contrario delle doglianze di parte ricorrente, perfettamente corretta e pedissequamente applicativa del dato normativo, avendo l'ufficio proceduto a verificare immediatamente **"l'adempimento del predetto obbligo vaccinale acquisendo le informazioni necessarie"** provvedendo con nota prot. n. 50302 del 15/12/2021 a

comunicare a tutto il personale della Polizia Locale la necessità di adempiere all'obbligo vaccinale previsto dal D.L. 172/2021 .

In effetti sulla base dell'art. 2 comma 2 del D.L. 172/2021 "la vaccinazione costituisce requisito essenziale per lo svolgimento delle attività lavorative dei soggetti obbligati ai sensi del comma 1. Tra tali soggetti rientra per espressa disposizione di legge anche per il personale della Polizia Locale".

Con successivo provvedimento del 9.2.2022 prot. 6991, quindi, in applicazione diretta della normativa vigente, si è provveduto ad accertare l'inosservanza all'obbligo vaccinale e la conseguenziale sospensione dal servizio.(doc.5).

La natura obbligatoria del provvedimento di sospensione, è stata, neanche a dirlo, evidenziata dalla giurisprudenza civile, sezione lavoro, del Tribunale di Roma che, nella recentissima sentenza del 19.5.2021, ha statuito che “ la sospensione dal lavoro seguita al giudizio di inidoneità reso in conseguenza del rifiuto di sottoporsi alla vaccinazione contro il SARS- COV2 non ha natura disciplinare, rappresentando un obbligo per il datore di lavoro ai sensi dell’art. 2087 c.c., così che anche la sospensione della retribuzione è legittima in quanto la decisione aziendale discende dall'impossibilità oggettiva di poter impiegare il lavoratore non vaccinato.”

Alla luce di tutto quanto innanzi dedotto ed eccepito, il Comune di Modugno, ut supra rappresentato e difeso,

CONCLUDE

“Voglia l’On.le Tribunale adito:

Rigettare la richiesta di adozione del provvedimento cautelare ex art. 700 c.p.c. per insussistenza dei presupposti di legge, sia con riferimento al *fumus boni iuris*, sia con riferimento al *periculum in mora*, alla luce di quanto esposto in narrativa.

Con condanna di parte ricorrente al pagamento delle competenze di giudizio.

Allegati:

- 1) copia notificata ricorso ex art. 700 c.p.c.
- 2) comunicazione del 26.3.2022 di rientro in servizio;
- 3) comunicazioni del 5.2.2022 e del 6.2.2022 a firma del Comandante di P.M. e del Segretario Generale;
- 4) Comunicazione prot. 6441 del 9.2.2022;
- 5) provvedimento di sospensione del 12.2.2022 prot. 6991

Modugno, 07 aprile 2022

Avv. Cristina Carlucci

PROCURA ALLE LITI

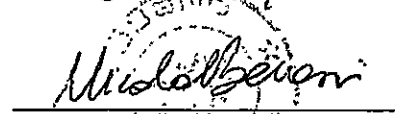
Io sottoscritto Ing. Nicola Bonasia, nella qualità di Sindaco p.t. del Comune di Modugno

Conferisco mandato

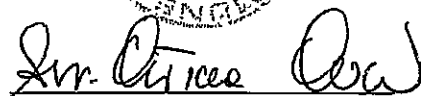
all'Avv. Cristina Carlucci a rappresentarmi e difendere il Comune di Modugno nel corso del presente giudizio dinanzi al Tribunale Civile di Bari – sezione Lavoro, Rg. 2604/2022, nonché in ogni sua fase e grado, di proporre eccezioni e domande riconvenzionali, a chiamare terzi in causa, attivare processo di esecuzione, eventuale giudizio di opposizione, nonché richiedere atti conservativi e cautelativi, conferendogli ogni più ampia facoltà di legge, compresa quella di transigere e conciliare la controversia e di farsi sostituire in udienza, nonché di attestare l'autenticità della sottoscrizione del presente mandato ai fini dell'invio telematico.

Eleggo domicilio, in Modugno, presso la sede dell'Avvocatura Comunale in Modugno, al Viale della Repubblica n. 46.

Modugno, li 4/4/2022



E' autentica la firma



ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

La sottoscritta, Avv. Cristina Carlucci, nella sua qualità di difensore del Comune di Modugno, mediante apposizione della firma digitale,

ATTESTA

che la presente copia per immagine su supporto informatico contenente la procura alle liti è conforme all'originale redatto in origine in forma cartacea.