



Zimbra

v.depasquale@comune.modugno.ba.it

Rientro in servizio - 28/03/2022

Da : Valeria DE PASQUALE
<v.depasquale@comune.modugno.ba.it>

sab, 26 mar 2022, 17:38

Oggetto : Rientro in servizio - 28/03/2022

A : Donato FOGGETTI
<d.foggetti@comune.modugno.ba.it>

Cc : Angelo DI TURI <a.dituri@comune.modugno.ba.it>

Preso atto dell'entrata in vigore del D.L. Covid 24/2022 pubblicato in data 24/03/2022, si comunica che l'accesso ai luoghi di lavoro è possibile per tutti coloro che sono in possesso del green-pass base a partire dal 25/03/2022.

Ne discende che la S.V. può rientrare in servizio a partire da lunedì 28/03/2022 e l'Ente provvederà ad erogare la retribuzione a partire dal giorno 25/03/2022.

Cordiali saluti

Valeria De Pasquale

Il Responsabile del Servizio Finanziario Personale

Zimbra

avvocatura@comune.modugno.ba.it

3

Fwd: Godimento ferie anni precedenti - periodo 09/02/2022 al 31/03/2022

Da : Vittorio Francesco Ercole NUNZIANTE
<v.nunziante@comune.modugno.ba.it>

gio, 24 mar 2022, 12:58

Oggetto : Fwd: Godimento ferie anni precedenti - periodo
09/02/2022 al 31/03/2022

A : Cristina CARLUCCI
<avvocatura@comune.modugno.ba.it>

Da: "Vittorio Francesco Ercole NUNZIANTE" <v.nunziante@comune.modugno.ba.it>

A: "Angelo DI TURI" <a.dituri@comune.modugno.ba.it>

Cc: "Donato FOGGETTI" <d.foggetti@comune.modugno.ba.it>, "Valeria DE PASQUALE" <v.depasquale@comune.modugno.ba.it>

Inviato: Domenica, 6 febbraio 2022 16:36:51

Oggetto: Re: Godimento ferie anni precedenti - periodo 09/02/2022 al 31/03/2022

Gent.mi,

la conclusione del Comandante Di Turi, nel riscontro offerto, risulta coerente con le attuali previsioni normative che disciplinano il rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti. La sospensione, da comminare obbligatoriamente (ossia senza alcuna discrezionalità per il datore di lavoro pubblico, costretto alla sola applicazione della norma speciale) in caso di mancata vaccinazione (prevista per il giorno 8 febbraio) rappresenta elemento giuridico impeditivo al godimento delle ferie maturate, le quali dovranno essere fruite al pieno rientro in servizio.

Distinti Saluti

Il Segretario Generale

f.to Vittorio Francesco Ercole Nunziante

Da: "Angelo DI TURI" <a.dituri@comune.modugno.ba.it>

A: "Donato FOGGETTI" <d.foggetti@comune.modugno.ba.it>

Cc: "Valeria DE PASQUALE" <v.depasquale@comune.modugno.ba.it>, "Vittorio Francesco Ercole NUNZIANTE" <v.nunziante@comune.modugno.ba.it>

Inviato: Sabato, 5 febbraio 2022 13:27:15

Oggetto: Re: Godimento ferie anni precedenti - periodo 09/02/2022 al 31/03/2022

Con riferimento alla Vs. richiesta di ferie si comunica che la stessa non può essere accolta se non in data successiva al giorno 08/02/2022 e comunque sulla base di quanto già comunicato nella nota prot. n. 3412 del 24/01/2022 in seguito alla produzione di idonea attestazione del rispetto di quanto previsto con riferimento all'avvenuta esecuzione del vaccino in applicazione e per gli effetti del D.L.172/2021 e di quanto previsto nella Circolare Ministeriale n. 333-A Prot. n.6356 del 27/12/2021 e della Circolare Ministeriale n. 15350/117/2/1 del 02/12/2021.

La richiesta di ferie dovrà essere ripresentata in data successiva al giorno 08/02/2022 e

concordata con il Responsabile del Servizio.
Cordiali saluti.

Da: "Donato FOGGETTI" <d.foggetti@comune.modugno.ba.it>

A: "Angelo DI TURI" <a.dituri@comune.modugno.ba.it>, "Valeria DE PASQUALE" <v.depasquale@comune.modugno.ba.it>, "Vittorio Francesco Ercole NUNZIANTE" <v.nunziante@comune.modugno.ba.it>

Inviato: Sabato, 5 febbraio 2022 10:31:25

Oggetto: Godimento ferie anni precedenti - periodo 09/02/2022 al 31/03/2022

Il sottoscritto Foggetti Donato avendo maturato n. 68 giorni di ferie negli anni precedenti, chiede di poter usufruire delle stesse a partire dal 9 febbraio fino al 31 marzo 2022.

La domanda è stata formalizzata in data odierna sulla piattaforma Civilia.

In attesa di vostro riscontro si porgono cordiali saluti.

Donato Foggetti



4

CITTÀ DI MODUGNO

Città Metropolitana di Bari

CORPO DI POLIZIA LOCALE



Via G. Maranda, 52 – 70026 Modugno (BA)
Tel. 0805865300 – fax 0805865406
poliziale.comune.modugno@pec.rupar.puglia.it

Prot. n. 6441 del 09/02/2022

Al dipendente
Sovr. Capo Donato Foggetti

- Sede -

Oggetto: invito al personale alla trasmissione della certificazione attestante l'adempimento all'obbligo vaccinale – D.L. 172/2021.

Gent.mo sig. Foggetti Donato

Con la presente la S.V. è invitata a trasmettere immediatamente e comunque non oltre tre giorni a decorrere dal giorno 8 febbraio (data indicata per la somministrazione) certificazione attestante l'adempimento dell'obbligo vaccinale.

In mancanza, il giorno 12 p.v. lo scrivente provvederà obbligatoriamente ad accertare l'inadempimento del predetto obbligo vaccinale. Inadempimento, questo, da cui consegue l'immediata sospensione dal diritto di svolgere l'attività lavorativa presso la Polizia Locale di Modugno, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

Per il periodo di sospensione, in attuazione del dettato normativo di riferimento, non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati.

La suddetta documentazione dovrà essere indirizzata e presentata, in busta chiusa, alla c.a. del sig. Comandante.

Sicuri della collaborazione di tutti i riceventi e restando a disposizione per ogni ulteriore chiarimento si porgono

Distinti Saluti.

CITTÀ DI MODUGNO
(Provincia di Bari)
POLIZIA LOCALE

Il Comandante della Polizia Locale
Comm. Sup. Dott. Angelo Di Turi

Copia del presente atto ho notificato a _____

PS GAGLIARDI DONATO

in Modugno in Via MARANDA 52 e/o CONSIGLIO PUBBLICO

consegnando nelle mani di _____

PROPRIO

Modugno, il 09/02/2022

Il Ricevente _____ L'Agente Notificatore _____



CITTÀ DI MODUGNO

Città Metropolitana di Bari

5

prot. n. 6381 del 12/02/2022

Al dipendente Foggetti Donato

Oggetto: Accertamento inosservanza obbligo vaccinale e comunicazione sospensione del rapporto di lavoro in applicazione e per gli effetti dell'art.2 comma 3, del D.L. 172/2021.

Premesso

- che, in armonia con quanto comunicato in data 15 dicembre con nota prot. n. 50302, dal 15/12/2021, il legislatore (D.L. 172/2021) ha previsto l'obbligo vaccinale per il personale del Servizio Polizia Locale,
- che a decorrere da tale data la vaccinazione costituisce per i soggetti obbligati requisito essenziale per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Rilevato

- che dal controllo svolto in data 12/02/2022 in fase di accesso alla sede di lavoro, è risultato non essere in regola con il predetto obbligo vaccinale (green pass rafforzato),
- che, secondo quanto disposto dall'art. 2, comma 3 del D.L. 172/2021, la S.V. era stato invitato a produrre attestazione del rispetto di quanto previsto con riferimento alla esecuzione del vaccino come da rispetto obbligo da effettuarsi in data 08/02/2022 e comunque in data successiva all'eventuale periodo di malattia prima del rientro al lavoro
- che con nota prot. 6441 del 09/02/2022 era stato invitato alla trasmissione della certificazione attestante l'adempimento all'obbligo vaccinale – D.L. 172/2021.

Considerato

- che è decorso inutilmente il termine previsto senza che sia stato prodotto attestato di vaccinazione,
- che pertanto si impone l'accertamento dell'inosservanza dell'obbligo vaccinale disponendo, ai sensi dell'art. 2 comma 3, del D.L. 172/2021, con immediata sospensione dell'attività lavorativa, e conservazione del rapporto di lavoro, senza conseguenze disciplinari, ma altresì senza corresponsione della retribuzione, né di altro compenso.
- Che si impone altresì l'immediata applicazione della disposizione in parola;

SI DISPONE

la sospensione, a decorrere dal giorno 12/02/2022, della S.V dall'attività lavorativa quale atto vincolato e conseguente al mancato rispetto dell'obbligo vaccinale.

SI CHIARISCE

Sin d'ora che, per il periodo di vigenza della predetta disposizione normativa, la riammissione in servizio potrà intervenire solo subordinatamente all'ottemperanza dell'obbligo e comunque non oltre il termine di sei mesi a decorrere dal 15 dicembre 2021.

Il presente provvedimento sarà oggetto di immediata revoca o modifica in caso sopravvenienza di differente disposizione normativa.

Distinti saluti.

Il Responsabile del Servizio 6 Personale

Dott.ssa Valeria De Pasquale

Il Comandante della Polizia Locale

Comm. Sup. Dott. Angelo Di Turi

CITTA' DI MODUGNO
(Provincia di Bari)
POLIZIA LOCALE

Copie del presente atto ho notificato a F. G. G. S. H.

Sonito

In 54.2 mg in Via RABINDA 50 c/o. COFFA S.P.A.

consegnerlo nelle mani di **PROPLIS**

12/02/2022

II Results

Page 3: 1702093

Barbara Fogel

Power for Power

Gent.ma avv. Carlucci,

facendo seguito alla sua richiesta relazionale in merito al provvedimento di sospensione dal servizio adottato dalla scrivente insieme al Comandante della Polizia locale, le confermo la doverosità dell'atto adottato per le ragioni normative che di seguito vengono brevemente riportate.

Occorre in primis un richiamo alle principali disposizioni applicabili in materia e nello specifico occorre 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 variazioni al decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con ulteriori modifiche, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76.

Il legislatore ha quindi introdotto 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:

- **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:*
 2. *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;*
 3. *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;*
 4. *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;*
 5. *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 vaccinale¹³¹ 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 è 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'attività lavorativa in violazione dell'obbligo vaccinale di cui al comma 1 è 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'attività lavorativa in violazione degli obblighi vaccinali di cui agli articoli 4 e 4-bis.
6. La violazione delle disposizioni di cui al comma 2 è 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 è 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 è stabilita nel pagamento di una somma da euro 600 a euro 1.500."

E' apparso evidente alla scrivente, anche in armonia con le plurime interpretazioni di dottrina emerse, che la ratio legis della norma appena richiamata colleghi il particolare obbligo vaccinale al peculiare oggetto, di servizio pubblico da rendere alla collettività.

Dalla lettera della disposizione, infatti è emerso chiaramente come il datore di lavoro avesse l'obbligo di attivarsi senza indugio nella verifica della certificazione verde Covid-19, cosa puntualmente avvenuta nell'ambito del Comune di Modugno.

La procedura è stata seguita pedissequamente avendo l'ufficio proceduto a verificare immediatamente, come per Legge l'adempimento del predetto obbligo vaccinale, all'uopo acquisendo le informazioni necessarie.

Sulla base delle ridette verifiche è stato acquisito, da parte del Comandante della Polizia Locale, la volontaria sottrazione dell'istruttore di vigilanza Foggetti dal ridetto obbligo vaccinale. Pertanto non potendo il datore di lavoro p 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) è stata disposta la doverosa sospensione del dipendente inadempiente. Va ricordato che le politiche comunali devono mirare a rispettare la regola del legislatore nazionale, teleologicamente orientata a perseguire la vaccinazione di tutti i cittadini e, in particolare, dei dipendenti pubblici.

Dalle misure introdotte nella normativa, 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 dell'Ente resi in qualità di datore di lavoro pubblico devono pertanto conformarsi a tale approccio e costituire 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 deve 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.

In conclusione, si ribadisce, come nell'ottica di evitare qualsiasi forma elusiva della normativa più volte citata, e nonostante la strumentale sollecitazione da parte del Foggetti ad essere collocato in ferie, acquisita certezza da parte del Comandante dell'inadempimento dell'obbligo vaccinale, si è ritenuta doverosa e del tutto vincolata l'adozione del provvedimento di sospensione del Foggetti dall'attività lavorativa, con interruzione della retribuzione. Provvedimento, questo, da ultimo revocato già dal 25 marzo u.s. ovvero dall'entrata in vigore del D.M. del 24 marzo 2022 che ha innovato il quadro normativo prima in essere consentendo anche al personale non vaccinato l'accesso ai luoghi di lavoro con esibizione di green pass base (da tampone).

Sperando di aver esaudito la richiesta relazionale e restando a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento, l'occasione è lieta per porgere

Cordiali Saluti

Dott.ssa Valeria De Pasquale

DATA:

/

/

L'effetto è anche effetto prov
di sospensione

è cambiato il quarto movimento

↓
Aumento forza del dipendente

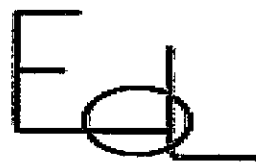
↓
Non hanno il cambio del ruolo & sono all'obbligo
di essere in ferie o di essere in servizio
o di essere in ferie o di essere in servizio

↓
Per essere in servizio o di essere in servizio all'obbligo
Non si può avere la forza che si deve sospendere

Art. 2, Co. 3 D.L. 172/2001

Non entra nella forza con la sospensione

PAG:



Aggiornamento PERSONALE

Circolare 25 marzo 2022

Superamento della fase emergenziale da Covid-19: le disposizioni in tema di gestione del personale

➡ Premessa

Come da Comunicato stampa del Consiglio dei Ministri n. 67, il 17/03/2022 è stato approvato un Decreto Legge che introduce disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da Covid-19, in conseguenza della fine dello stato di emergenza prevista a partire dal 1° aprile 2022.

Come espressamente confermato, infatti, il 31 marzo 2022 cesserà lo stato di emergenza dovuto al Covid-19, che non verrà ulteriormente prorogato; nell'atteso documento, quindi, verrà previsto uno specifico percorso per il graduale ritorno all'ordinarietà, che riguarderà i seguenti punti:

- ➡ la fine del sistema delle zone colorate;
- ➡ il graduale superamento del green pass;
- ➡ l'eliminazione delle quarantene precauzionali.

Al momento della stesura della presente circolare, il predetto decreto non risulta ancora pubblicato in Gazzetta Ufficiale; in ogni caso, in considerazione dell'imminente cessazione dello stato di emergenza, riteniamo opportuno anticipare i relativi contenuti che impatteranno sulla gestione del personale dal 1° aprile 2022, pur sulla base della bozza attualmente a disposizione. Ovviamente, interverremo prontamente a fornire gli opportuni aggiornamenti qualora la versione definitiva del documento dovesse riportare sostanziali differenze.

➡ Isolamento e autosorveglianza

A decorrere dal 1° aprile 2022, le persone sottoposte alla misura dell'isolamento per provvedimento dell'autorità sanitaria in quanto risultate positive al virus Covid-19 non potranno spostarsi dalla propria abitazione o dimora, fino all'accertamento della guarigione. La cessazione di tale regime di isolamento sarà determinato a seguito di esito negativo di un test antigenico rapido o molecolare, effettuato anche presso centri privati a ciò abilitati; in quest'ultimo caso, la trasmissione, con modalità anche elettroniche, al

dipartimento di prevenzione territorialmente competente del referto, con esito negativo, determinerà la cessazione del regime di isolamento.

Sempre a decorrere dal 1° aprile 2022, a coloro che hanno avuto contatti stretti con soggetti confermati positivi al virus Covid-19 sarà applicato il regime dell'autosorveglianza, consistente nell'obbligo di indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo FFP2, al chiuso o in presenza di assembramenti e con esclusione delle specifiche ipotesi di esenzione, fino al decimo giorno successivo alla data dell'ultimo contatto stretto con soggetti confermati positivi, nonché di effettuare un test antigenico rapido o molecolare, anche presso centri privati a ciò abilitati, alla prima comparsa dei sintomi e, se ancora sintomatici, al quinto giorno successivo alla data dell'ultimo contatto.

Con apposita circolare del Ministero della salute saranno definite le modalità attuative di tali disposizioni.

➡ **Dispositivi di protezione delle vie respiratorie**

Fino al 30 aprile 2022, sull'intero territorio nazionale, per i lavoratori che nello svolgimento della loro attività saranno oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro, saranno considerati dispositivi di protezione individuale (DPI), di cui all'articolo 74, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008, le mascherine chirurgiche reperibili in commercio.

➡ **Accesso ai luoghi di lavoro**

Nel comunicato ministeriale richiamato in premessa si legge: "Dal 1° aprile sarà possibile per tutti, compresi gli over 50, accedere ai luoghi di lavoro con il Green Pass Base per il quale dal 1° maggio eliminato l'obbligo. **Fino al 31 dicembre 2022** resta l'obbligo vaccinale con la sospensione dal lavoro per gli esercenti le professioni sanitarie e i lavoratori negli ospedali e nelle RSA; fino alla stessa data rimane il green pass per visitatori in RSA, hospice e reparti di degenza degli ospedali (oggi 2Gplus).".

In particolare, nell'ambito della graduale eliminazione del green pass base, verrà disposto che:

➡ dal 1° al 30 aprile 2022 (non più solo fino al 31 marzo 2022), sarà consentito sull'intero territorio nazionale esclusivamente ai soggetti muniti di una delle certificazioni verdi Covid-19 da vaccinazione, guarigione o test, cosiddetto green pass base, l'accesso ai seguenti servizi e attività:

- a) mense e catering continuativo su base contrattuale;
- b) concorsi pubblici;
- c) corsi di formazione pubblici e privati.

➡ le disposizioni di cui all'art. 9-quinquies del D.L. n. 52/2021, in materia di impiego delle certificazioni verdi Covid-19 in ambito lavorativo pubblico, si applicheranno fino al 30 aprile 2022, anziché fino al termine del 31 marzo 2022 di cessazione dello stato di emergenza.

Per quanto riguarda, invece, gli obblighi vaccinali:

➡ verrà esteso fino al 31 dicembre 2022 l'obbligo vaccinale con la sospensione dal lavoro per gli esercenti le professioni sanitarie e i lavoratori negli ospedali e nelle RSA;

➡ per gli altri lavoratori soggetti, tra cui il personale di scuola, sicurezza, soccorso pubblico e polizia locale, permarrà l'obbligo vaccinale fino al 15/06/2022, con il relativo

regime sanzionatorio, ma senza l'applicazione della sospensione dal lavoro; tali dipendenti, a decorrere dal 1° aprile e fino al 30 aprile 2022, per l'accesso ai luoghi di lavoro saranno tenuti a possedere e, su richiesta, esibire una delle certificazioni verdi Covid-19 da vaccinazione, guarigione o test, cosiddetto green pass base;

➡ anche i lavoratori con 50 anni di età, fermo restando l'obbligo vaccinale ed il relativo regime sanzionatorio fino al 15 giugno 2022, per l'accesso ai luoghi di lavoro dovranno possedere e, su richiesta, esibire una delle certificazioni verdi COVID-19 da vaccinazione, guarigione o test, cosiddetto green pass base (non più il green pass rafforzato).

A decorrere dal 1° maggio 2022, per l'accesso ai luoghi di lavoro da parte di tutti i lavoratori non sussisterà più l'obbligo di possedere ed esibire il green pass, anche quello base.

➡ **Proroga dei termini correlati con lo stato di emergenza da Covid-19**

Verranno infine prorogate, anche dopo il termine dello stato di emergenza da Covid-19, una serie di disposizioni allo stesso correlate, tra cui:

➡ l'art. 83 del D.L. n. 34/2020, in materia di sorveglianza sanitaria dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, fino al 30 giugno 2022;

➡ l'art. 26, comma 2-bis, del D.L. n. 18/2020, in materia di lavoratori fragili, affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto di cui all'art. 17, comma 2, del D.L. n. 221/2021, fino al 30 giugno 2022. Fino a tale data, quindi, i lavoratori "fragili" potranno svolgere di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso la destinazione a diversa mansione, chiaramente compresa nella stessa categoria o area di inquadramento, o con lo svolgimento di attività di formazione professionale anche da remoto. Per quanto riguarda le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali ricorre la condizione di fragilità, si ricorda l'emanazione del Decreto del Ministero della Salute del 4/2/2022.

Di contro, pare non vengano ulteriormente prorogate oltre il 31 marzo 2022 le seguenti disposizioni:

➡ l'art. 26, comma 2, del D.L. n. 18/2020, secondo cui, laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile ai sensi del predetto comma 2-bis, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero, non computabile ai fini del periodo di comporta, ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra;

➡ l'art. 9 del D.L. n. 146/2021 (cd. "Decreto Fiscale"), in merito al riconoscimento degli specifici congedi parentali Covid-19 per i genitori.

Per quanto riguarda, infine, i termini previsti nell'ambito delle procedure semplificate per i concorsi pubblici di cui all'art. 10, commi 2 e 3, del D.L. n. 44/2021, legati allo stato di emergenza sanitaria da virus Covid-19, ricordiamo che gli stessi sono stati già sostituiti con la nuova scadenza del 31/12/2022, per effetto dell'art. 1, comma 28-quater, del D.L. n. 228/2021 (cd. Decreto "Milleproroghe"; vedi circolare Personale 11 marzo 2022).

Zimbra

avvocatura@comune.modugno.ba.it

appunti ricorso foggetti

Da : Vittorio Francesco Ercole NUNZIANTE
<v.nunziante@comune.modugno.ba.it>

gio, 24 mar 2022, 16:51

Oggetto : appunti ricorso foggetti

A : Cristina CARLUCCI
<avvocatura@comune.modugno.ba.it>

Cristina ho letto il ricorso e ti allego qualche appunto.

Prelimanrmente, la sola nota che rigetta la richiesta di ferie è quella del 5 febbraio del Comandante della Polizia Locale rivolta al medesimo dipendente. La successiva comunicazione del Segretario (mia), non a caso rivolta quale destinatario diretto al Comandante, si limita a confermare, nell'ambito di una interlocuzione interna, la bontà della conclusione da questi raggiunta nella corrispondenza diretta con il dipendente (posto in sola conoscenza). Per di più se è vero che la locuzione usata dal Segretario lascia ipotizzare un giudizio prognostico sul successivo mancato adempimento dell'obbligo vaccinale da parte del Foggetti, è anche vero che tale "prognosi" si è poi puntualmente verificata. Cosa peraltro in più occasioni anticipata per le vie brevi dallo stesso foggetti.

Il riscontro del datore di lavoro alla richiesta di ferie, avente il fine di sottrarsi all'obbligo vaccinale - ancora non adempiuto dal dipendente - implica atto privatistico, espressione delle postà paritetiche del datore di lavoro pubblico, in quanto tale sottratto da particolare onere motivazionale. Ciò è a dire che quando il datore di lavoro procrastina (come nel caso di specie) la fruibilità del congedo feriale non è tenuto ad indicare le punutuali ragioni di carattere organizzativo sottese alla disposta procrastinazione. Il dipendente infatti non ha perso in alcun modo perso il proprio diritto al congedo feriale, bensì la loro fruizione è stata rinviata a momento successivo rispetto all'accertamento dell'adempimento dell'obbligo vaccinale (adempimento non preteso dal datore di lavoro, ma imposto su tutto il territorio nazionale dal legislatore).

Anche nell'ipotesi in cui il comandante avesse potuto riconoscere la fruizione del congedo feriale, a decorrere dal 9 febbraio, il dipendente sarebbe stato identicamente destinatario del susseguente provvedimento di sospensione. La legge emergenziale, infatti, non fa distinzione sulle ipotesi in cui il datore di lavoro debba o meno disporre la sospensione (che si rivolge trasversalmente alla totalità del personale in servizio). Se il legislatore avesse voluto consentire di sottrarre dall'obbligatorio provvedimento di sospensione, i dipendenti in congedo feriale, lo averbbe detto espressamente (come peraltro ha fatto nelle ipotesi in cui la vaccinazione fosse impedita da situazioni di patologia del soggetto non vaccinato). E' l'assenza della provvedimento di sospensione a rappresentare presupposto logico giuridico del periodo di congedo feriale, non già il contrario. Di qui l'assoluta incapacità del provvedimento di procrastinazione delle ferie del Comandante, peraltro pienamente legittimo, di spiegare effetti sul successivo (cronologicamente) e obbligato provvedimento di sospensione.

Sulla base di ciò:

- a) non è illegittimo per il datore di lavoro aver rinviato la possibile fruizione del congedo feriale, che resta immutato.
- b) a normativa invariata, anche nei confronti del dipendente in ferie, l'inadempimento

dell'obbligo impone l'adozione del provvedimento di sospensione.

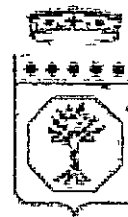


CITTÀ DI MODUGNO

Città Metropolitana di Bari

CORPO DI POLIZIA LOCALE

Via G. Maranda, 52 – 70026 Modugno (BA)
Tel. 0805865300 – fax 0805865406
poliziale.comune.modugno@pec.rupar.puglia.it



Prot. 15239

del 31/03/2022

All'Avvocatura Comunale
Avv. Cristina Carlucci

Oggetto: Ricorso presentato dal dipendente Foggetti Donato acquisito al prot. n. 13652 in data 23/03/2022. Risccontro

Gent.ma Avv. Carlucci,

si fa seguito alla sua richiesta per relazionare quanto segue.

A tal fine occorre, preliminarmente, un richiamo alle principali disposizioni applicabili in materia, la cui applicazione ha condotto all'adozione del provvedimento di sospensione. 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, ovvero 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:*

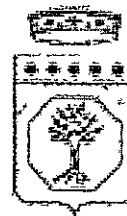


CITTÀ DI MODUGNO

Città Metropolitana di Bari

CORPO DI POLIZIA LOCALE

Via G. Maranda, 52 – 70026 Modugno (BA)
Tel. 0805865300 – fax 0805865406
poliziale.comune.modugno@pec.rupar.puglia.it



2. 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;*
 3. 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;*
 4. 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;*
 5. 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 vaccinale³¹ 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 è 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)*



CITTÀ DI MODUGNO

Città Metropolitana di Bari

CORPO DI POLIZIA LOCALE

Via G. Maranda, 52 – 70026 Modugno (BA)
Tel. 0805865300 – fax 0805865406
polizialocale.comune.modugno@pec.rupar.puglia.it



5. *Lo svolgimento dell'attività 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'attività 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 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".

Nella comunicazione prot. 50302, lo scrivente ha informato tutto il personale sulle modalità di adempimento e sulle misure previste dal dettato normativo.

Il dipendente Donato Foggetti non ha adempiuto all'obbligo e durante il periodo natalizio ha potuto comunque usufruire di un significativo congedo feriale - dal 15 dicembre 2021 al 28 dicembre 2021. Proprio in considerazione di ciò, l'obbligo di comunicare al dipendente Foggetti Donato la necessità di provvedere senza ritardo all'obbligo vaccinale è stato dallo scrivente assolto 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.

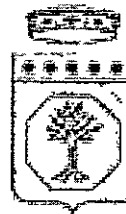


CITTÀ DI MODUGNO

Città Metropolitana di Bari

CORPO DI POLIZIA LOCALE

Via G. Maranda, 52 – 70026 Modugno (BA)
Tel. 0805865300 – fax 0805865406
polizialocale.comune.modugno@pec.rupar.puglia.it



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 agli obbligo vaccinale.

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

Con nota prot. 3412 del 24/01/2022, lo scrivente ha quindi accertato 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 posporre la fruizione a partire dal giorno 09/02/2022, ovvero a data successiva quella che avrebbe consentito la verifica dell'adempimento dell'obbligo. E' stato dallo scrivente garantito pertanto al dipendente la possibilità comunque di poter usufruire delle ferie pregresse.

Il dipendente Foggetti Donato, in ipotesi di esatto adempimento dell'obbligo vaccinale, ben avrebbe potuto fruire del congedo, concordando con questo Comando il 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.

Peraltro il termine massimo di durata della sospensione, originariamente previsto per il 15 Giugno, in seguito al mutato scenario rispetto all'andamento della circolazione del virus covid-19, è stato rivisto. Ciò ha permesso il rientro del Foggetti in servizio a partire dal 25/03/2022, - D.L. 22 marzo 2022 n. 24 all'art. 8 comma 6 -.



CITTÀ DI MODUGNO

Città Metropolitana di Bari

CORPO DI POLIZIA LOCALE

Via G. Maranda, 52 – 70026 Modugno (BA)

Tel. 0805865300 – fax 0805865406

polizialocale.comune.modugno@pec.rupar.puglia.it



Esaurita la descrizione dell'evolversi degli accadimenti che hanno condotto alla sospensione, 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 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 ed è presente un Centro vaccinazioni nel Comune di Modugno. In effetti 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** e per tutelarsi prenotando direttamente a mezzo pec del Comando presso l'Hub di Bari ha provveduto a sottoporsi alla vaccinazione anti-Covid.

Si impone, ancora, 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 avesse 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. Per esigenza di verità va però sottolineato come 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 riassumendo 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 facendo tutta la trafila ed attualmente ricoprendo il ruolo di sottufficiale Sovrintende Capo. Durante l'intero periodo indicato, mai il Foggetto ha preteso o richiesto il mutamento di condizioni lavorative e prerogative, derivanti dal profilo di istruttore di vigilanza. Né mai ha eccepito alcunché o ha manifestato volontà di mutare il proprio profilo giuridico.

Sulla richiesta l'Amministrazione si è espressa con provvedimento motivato e articolato a cui si rinvia

Giova precisare che non tutte le attività e le mansioni assegnate al dipendente debbano necessariamente prevedere un servizio armato e che il Responsabile del Servizio ha assegnato specifiche mansioni al dipendente 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 acquisti e predisposizioni atti inerenti il Codice in materia di Protezione dei dati personali e della banca dati.

Tanto detto, il datore di lavoro pubblico, rappresentato dallo scrivente, 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



CITTÀ DI MODUGNO

Città Metropolitana di Bari

CORPO DI POLIZIA LOCALE

Via G. Maranda, 52 – 70026 Modugno (BA)
Tel. 0805865300 – fax 0805865406
polizialocale.comune.modugno@pec.rupar.puglia.it



comunalì 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 lo scrivente 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, rappresentato dallo scrivente, 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, evitando strumentali elusioni.

In conclusione dal 15 dicembre con la normativa introdotta il datore di lavoro, si ribadisce, deve evitare qualsiasi forma elusiva della normativa, nonostante possano sopravvenire varie forme di sollecitazione da parte di dipendenti privi di vaccino ad essere collocati in ferie o in smart working..... ciò rappresenta una dovuta forma di rispetto nei confronti di altri lavoratori che, con coscienza e superando paure pur legittime, hanno avuto il coraggio di sottoporsi a vaccinazione in modo leale, corretto e a tutela della salute pubblica della collettività italiana. Tanto è stato fatto nel caso di specie.

Restando a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, si porgono

Distinti Saluti

Il Comandante della Polizia Locale

Comm. Sup. Dott. Angelo Di Turi

Gent.ma avv. Carlucci,

facendo seguito alla sua richiesta relazionale in merito al provvedimento di sospensione dal servizio adottato dalla scrivente insieme al Comandante della Polizia locale, le confermo la doverosità dell'atto adottato per le ragioni normative che di seguito vengono brevemente riportate.

Occorre in primis un richiamo alle principali disposizioni applicabili in materia e nello specifico occorre 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 variazioni al decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con ulteriori modifiche, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76.

Il legislatore ha quindi introdotto 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:

- ***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:*
 2. *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;*
 3. *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;*
 4. *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;*
 5. *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 vaccinale^{BI} 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 è 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)

→ **Atto dovuto non è un atto discrezionale**

5. **Lo svolgimento dell'attività lavorativa in violazione dell'obbligo vaccinale di cui al comma 1 è 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'attività lavorativa in violazione degli obblighi vaccinali di cui agli articoli 4 e 4-bis.**
6. **La violazione delle disposizioni di cui al comma 2 è 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 è 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 è stabilita nel pagamento di una somma da euro 600 a euro 1.500."**

E' apparso evidente alla scrivente, anche in armonia con le plurime interpretazioni di dottrina emerse, che la ratio legis della norma appena richiamata colleghi il particolare obbligo vaccinale *al peculiare oggetto*, di servizio pubblico da rendere alla collettività.

Dalla lettera della disposizione, infatti è emerso chiaramente come il datore di lavoro avesse l'obbligo di attivarsi senza indugio nella verifica della certificazione verde Covid-19, cosa puntualmente avvenuta nell'ambito del Comune di Modugno.

La procedura è stata seguita pedissequamente avendo l'ufficio proceduto a verificare immediatamente, come per Legge *l'adempimento del predetto obbligo vaccinale, all'uopo acquisendo le informazioni necessarie.*

Sulla base delle ridette verifiche è stato acquisito, da parte del Comandante della Polizia Locale, la volontaria sottrazione dell'istruttore di vigilanza Foggetti dal ridotto obbligo vaccinale. Pertanto non potendo il datore di lavoro p 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) è stata disposta la doverosa sospensione del dipendente inadempiente. Va ricordato che le politiche comunali devono mirare a rispettare la regola del legislatore nazionale, teleologicamente orientata a perseguire la vaccinazione di tutti i cittadini e, in particolare, dei dipendenti pubblici.

Dalle misure introdotte nella normativa, 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 dell'Ente resi in qualità di datore di lavoro pubblico devono pertanto conformarsi a tale approccio e costituire 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 deve 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.

In conclusione, si ribadisce, come nell'ottica di evitare qualsiasi forma elusiva della normativa più volte citata, e nonostante la strumentale sollecitazione da parte del Foggetti ad essere collocato in ferie, l'acquisita certezza da parte del Comandante dell'inadempimento dell'obbligo vaccinale, si è ritenuta doverosa e del tutto vincolata l'adozione del provvedimento di sospensione del Foggetti dall'attività lavorativa, con interruzione della retribuzione. Provvedimento, questo, da ultimo revocato già dal 25 marzo u.s. ovvero dall'entrata in vigore del D.M. del 24 marzo 2022 che ha innovato il quadro normativo prima in essere consentendo anche al personale non vaccinato l'accesso ai luoghi di lavoro con esibizione di green pass base (da tampone).

Sperando di aver esaudito la richiesta relazionale e restando a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento, l'occasione è lieta per porgere

Cordiali Saluti

Dott.ssa Valeria De Pasquale

Zimbra

avvocatura@comune.modugno.ba.it

Fwd: [Abbonati.Personale] Superamento emergenza Covid-19 e gestione del personale - Circolare Personale 25 marzo 2022.

Da : Vittorio Francesco Ercole NUNZIANTE
<v.nunziante@comune.modugno.ba.it>

ven, 25 mar 2022, 14:33

📎 1 allegato

Oggetto : Fwd: [Abbonati.Personale] Superamento emergenza Covid-19 e gestione del personale - Circolare Personale 25 marzo 2022.

A : Cristina CARLUCCI
<avvocatura@comune.modugno.ba.it>

Buongiorno Cristina.

Come anche nell'articolo da te trovato, la circolare conferma il superamento della sospensione obbligatoria per il personale non vaccinato (che resta comunque sanzionabile da Agenzia delle Entrate) non sussiste più. Si può tornare in servizio con esibizione del green pass base.

Ti riporto la previsione normativa:

Art. 8 comma 6 Decreto del 24 marzo 2022

6. L'articolo 4-quinquies del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76, e' sostituito dal seguente:

«Art. 4-quinquies (Impiego delle certificazioni verdi COVID-19 nei luoghi di lavoro per coloro che sono soggetti all'obbligo vaccinale ai sensi degli articoli 4-ter.1, 4-ter.2 e 4-quater). - 1. Fermi restando gli obblighi vaccinali e il relativo regime sanzionatori di cui all'articolo 4-sexies, i soggetti di cui agli articoli 4-ter.1, 4-ter.2, comma 3, ultimo periodo, e 4-quater, fino al 30 aprile 2022, per l'accesso ai luoghi di lavoro, devono possedere e, su richiesta, esibire una delle certificazioni verdi COVID-19 da vaccinazione, guarigione **o test, cosiddetto green pass base** di cui all'articolo 9, comma 1, lettera a-bis, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 9-ter.1, 9-ter.2, 9-quinquies, 9-sexies, 9-septies, 9-octies, e 9-novies del decreto-legge n. 52 del 2021.».

Buon lavoro

Da: "Valeria DE PASQUALE" <v.depasquale@comune.modugno.ba.it>

A: "v nunziante" <v.nunziante@comune.modugno.ba.it>

Inviato: Venerdì, 25 marzo 2022 13:18:42

Oggetto: Fwd: [Abbonati.Personale] Superamento emergenza Covid-19 e gestione del personale - Circolare Personale 25 marzo 2022.

Da: "Redazione@enti-online.it" <redazione@enti-online.it>

A: "abbonati personale" <abbonati.personale@enti-online.it>

Inviato: Venerdì, 25 marzo 2022 9:59:27

Oggetto: [Abbonati.Personale] Superamento emergenza Covid-19 e gestione del personale - Circolare Personale 25 marzo 2022.

Buongiorno,
nell'ambito dell'attivazione, da parte del vostro Comune, del servizio "Aggiornamento Personale", inoltriamo in allegato alla presente la circolare di cui all'oggetto.
Cordiali saluti e buon lavoro.

Si prega di non rispondere a questa e-mail in quanto inoltrata da un indirizzo non abilitato a ricevere messaggi: ogni comunicazione deve essere inviata all'indirizzo info@entionline.it, oppure potete telefonare allo 030/2531939 o inviare un fax allo 02/87366244. Per ogni informazione commerciale si prega di contattare l'agente di zona oppure di telefonare allo 030/2531939.

Maggioli spa - via Triumplina, 183/B - 25136 Brescia - Tel. 030/2531939 - Fax 02/87366244 - email: info@entionline.it

TUTELA DELLA PRIVACY: Le informazioni contenute nella presente comunicazione e i relativi allegati possono essere riservati e sono, comunque, destinati esclusivamente ai destinatari sopraindicati. La diffusione, distribuzione e/o copiatura del documento trasmesso da parte di qualsiasi soggetto diverso dal destinatario è proibita, sia ai sensi dell'art. 616 c.p. che ai sensi del Reg. UE 2016/679. Se avete ricevuto questo messaggio per errore, Vi preghiamo di comunicare immediatamente al mittente l'accaduto e di cancellare il messaggio.

--

Questo messaggio e' stato analizzato ed e' risultato non infetto.
This message was scanned and is believed to be clean.

Abbonati.personale mailing list
Abbonati.personale@enti-online.it
<https://urlsand.esvalabs.com/?u=http%3A%2F%2Fenti->

online.it%2Fmailman%2Flistinfo%2Fabbonati.personale_enti-online.it&e=ee15bcef&h=44055438&f=y&p=n

 **Circolare_Pers_25marzo2022_Emerg.pdf**
114 KB



Home > Lavoro > Obbligo vaccinale al lavoro, nuove regole per docenti e personale sanitario

Obbligo vaccinale al lavoro, nuove regole per docenti e personale sanitario

Obbligo vaccinale, proroga a fine anno per i sanitari (medici e infermieri). Nuove norme anche per docenti e personale della difesa e della sicurezza

22 Marzo 2022



Con l'approvazione della road map per allentare le misure anti-Covid da aprile, dopo la fine dello stato di emergenza prevista per il 31 marzo, sono cambiate anche le regole per l'obbligo vaccinale al lavoro.

Stop dal 1° aprile al super green pass obbligatorio al lavoro per gli over 50. Nelle aziende basterà il solo certificato verde base fino al 30 aprile, quindi non ci sarà più la sospensione dal lavoro in assenza di green pass rafforzato. Dal 1° aprile potranno quindi riprendere servizio anche i non vaccinati che erano stati sospesi.

L'obbligo vaccinale resta in vigore fino a fine anno nel comparto sanità, per il personale sanitario e Rsa. Decade invece il 15 giugno per il comparto scuola e per quello della sicurezza e delle forze dell'ordine.

Obbligo vaccinale fino a fine anno per medici e infermieri

L'obbligo vaccinale è esteso fino al 31 dicembre 2022 per il personale sanitario (medici e infermieri) e i lavoratori di strutture ospedaliere e Rsa.

Solo a queste ultime categorie si continuerà ad applicare la sanzione della sospensione dal lavoro, che scatta in caso di mancata vaccinazione.

Obbligo vaccinale per docenti e forze dell'ordine, novità

L'obbligo vaccinale per il personale scolastico è stato avviato il 15 dicembre 2021 e riguarda il primo ciclo di vaccinazione (prima e seconda dose) unitamente alla terza dose di richiamo.

Sarà valido fino al 15 giugno e varrà per il personale scolastico, il personale del comparto della difesa, sicurezza e soccorso pubblico, della polizia locale, personale dell'Agenzia per la cybersicurezza nazionale, il 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.

Fino a metà giugno varrà anche per il personale delle università, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e degli istituti tecnici superiori, nonché al personale dei Corpi forestali delle regioni a statuto speciale.

Per non perderti le ultime notizie e ricevere i nostri migliori contenuti, iscriviti gratuitamente al canale Telegram di QuiFinanza: [basta cliccare qui](#).

MASSIMA

Tribunale sez. lav. - Matera, 30/11/2021,

Legittima la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione del lavoratore che, obbligato a vaccinarsi, si sottrae a tale obbligo

Nel bilanciamento tra diritto di autodeterminazione individuale e tutela della salute pubblica, compiuto dal legislatore per la previsione dell'obbligo vaccinale per talune categorie di lavoratori, non v'è legittimo spazio per la c.d. 'esitazione vaccinale', sicché è legittima la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione del lavoratore che, obbligato a vaccinarsi, si sottragga a tale obbligo. L'obbligo vaccinale si sovrappone all'obbligo di sicurezza e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro (ai sensi dell'art 2087 c.c. e del d.lgs. n. 81/2008) ma corrisponde altresì anche al principio fondamentale di sicurezza delle cure, rispondente ad un interesse collettivo che, nelle attuali condizioni epidemiologiche, deve ritenersi sicuramente prevalente sul diritto al lavoro di cui all'art. 36 Cost.

Fonte:

Diritto & Giustizia 2022, 14 febbraio (nota di: Martina Tonetti)

MASSIMA

Cons. giust. amm. Sicilia sez. giurisd. - 11/03/2022, n. 92

Militare sospeso per inosservanza dell'obbligo vaccinale: esclusa la corresponsione di un assegno alimentare

La disciplina sull'obbligo di vaccinazione per Covid-19 prevede, in caso di inadempimento dell'obbligo, la sospensione dal servizio senza retribuzione e altri emolumenti comunque denominati; tale disciplina non consente la corresponsione di assegno alimentare, a differenza di altre ipotesi di sospensione dal servizio; si tratta di disciplina speciale, che non consente estensione analogica di regole dettate per altri casi di sospensione dal servizio.

Fonte:

Diritto & Giustizia 2022, 15 marzo

Oltre l'emergenza

Obbligo vaccinale, nuove norme per docenti e personale sanitario

21 marzo 2022

Il nuovo decreto con la road map dell'allentamento delle misure restrittive anti-Covid, ridefinisce anche le norme sull'obbligo di vaccino. Incrociandole con la fine del super green pass. Resta confermato al 15 giugno l'obbligo di vaccinarsi, con sanzione pecuniaria di 100 euro per chi non ottempera, per tutte le categorie già coinvolte finora per legge. Con una proroga a fine dicembre per i sanitari (medici e infermieri).

A docenti e forze dell'ordine basta tampone dal 1° al 30 aprile

Quali sono dunque le categorie interessate dall'obbligo di vaccino anti-Covid? Si tratta del personale scolastico e universitario (docenti, presidi e personale Ata) e del personale del comparto della difesa, sicurezza e soccorso pubblico e polizia locale (Polizia, Carabinieri, Vigili del fuoco, Esercito, Marina, Aeronautica e Vigili del Fuoco). Oltre che di tutti gli over 50. Per tutte queste persone resta dunque l'obbligo di vaccinazione, compresa terza dose di richiamo, fino al 15 giugno. Con sanzione di 100 euro in caso di inottemperanza. Ma per chi non si vaccina, a partire dal 1° aprile non ci non sarà più la sospensione dal lavoro e dallo stipendio. Per lavorare sarà infatti sufficiente il green pass base (basterà il tampone).

Obbligo di vaccino fino a fine anno per medici e infermieri

L'obbligo di vaccino è invece esteso fino al 31 dicembre 2022 per il personale sanitario (medici e infermieri) e i lavoratori di strutture ospedaliere e Rsa. Solo a queste ultime categorie si continuerà ad applicare la sanzione della sospensione dal lavoro, che scatta in caso di mancata vaccinazione.

Consigliati per te

Accedi e personalizza la tua esperienza

Le regole per l'università

Anche per i docenti universitari (oltre che per quelli della scuola), dal 1° al 30 aprile basterà il green pass base per lavorare. È esteso fino al 30 aprile l'obbligo di green pass base per gli studenti universitari e per «chiunque accede alle strutture appartenenti alle istituzioni universitarie». In aula restano fino al 30 aprile l'obbligo di mascherina e di distanza di un metro, oltre al divieto di accesso con temperatura sopra 37,5°.

Riproduzione riservata ©

ARGOMENTI [dovere](#) [Rappresentanza Sindacale Aziendale](#) [Carabinieri](#) [Marina](#)

P.I. 00777910159 © Copyright Il Sole 24 Ore Tutti i diritti riservati

il Sole **24 ORE**

SENTENZA

Tribunale sez. lav. - Bari, 21/01/2021,

Intestazione

IL TRIBUNALE ORDINARIO DI BARI

SEZIONE LAVORO

così composto:

Dott.ssa Maria Luisa Traversa

Presidente

Dott. Francesco De Giorgi

Giudice

Dott.ssa Angela Vernia

Giudice relatore

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

nella causa iscritta al n. 10937 del Ruolo Generale affari contenziosi civili dell'anno 2020

TRA

R.M.M.

rappr. e dif. dagli Avv.ti B. Accettura e A. Matranga

RECLAMANTE

E

COMUNE DI MOLA DI BARI, in persona del legale rappresentante pro- tempore,

rappr. e dif. dall'Avv. V. A. Pappalepore

RECLAMATO

E

LA.P.

rappr. e dif. dall'Avv. R. Acquaviva

RECLAMATO

E

I.A.

rappr. e dif. dall'Avv. G. Albanese

IL COLLEGIO

sciogliendo la riserva espressa all'udienza del 21.1.2021,

letto il reclamo depositato il 14.12.2020 con cui R.M.M. chiede revocarsi l'ordinanza di rigetto del ricorso ex art.700 c.p.c. n. 48282/2020 emessa dal Tribunale del Lavoro di Bari, in composizione monocratica, in data 01.12.2020 per i motivi indicati in narrativa, e rassegna le seguenti conclusioni: "previa eventuale disapplicazione di ogni eventuale contrario provvedimento, ed in particolare della determinazione n. 130/2020 dell'A.C. di Mola, nonché dei presupposti art. 7 comma 3-bis Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e art. 7 dell'avviso del 26.2.20, nonché ogni altro provvedimento nelle more emesso, nella parte in cui pretermettono, al fine dell'assunzione di n. 2 unità con la qualifica di Istruttore Direttore Amministrativo Cat. D, il criterio cronologico e cioè quello che risponde al brocardo "prior in tempore, potior in iure", preferendo arbitrariamente ed immotivatamente altri criteri (geografico e cronologico con preferenza alla graduatoria di approvazione più recente), nonché la det. n. 227 del 28/09/2020 del Settore Servizi Finanziari – Ufficio Personale Giuridico con cui si è stabilito di chiamare il dott. LA.P. dalla graduatoria del Comune di Sammichele di Bari e, solo ove occorra (considerato che con la declaratoria di inefficacia del contratto del dott. LA. sarebbe già soddisfattiva della posizione del ricorrente) la det. n. 226 del 11 28/09/2020 del medesimo settore Servizi Finanziari con cui si è stabilito di chiamare il dott. I.A. della graduatoria della ASP di Rutigliano, nonché disapplicare e/o annullare o dichiarare inefficaci gli eventuali contratti nelle more stipulati con i chiamati LA. e I., ORDINARE al Comune di Mola di Bari la ripetizione del segmento istruttorio delle domande ammesse all'avviso pubblico del 26.02.2020 per l'assunzione di n. 2 posti di Istruttore Direttore Amministrativo Cat. D, applicando il criterio cronologico e dunque dando la precedenza alla graduatoria più risalente;" e, per l'effetto, dichiarare "il diritto del reclamante di essere assunto dall'Amministrazione Comunale di Mola di Bari con la qualifica di Istruttore Direttore Amministrativo Cat. D sulla scorta della graduatoria approvata dal Comune di Veglie con deliberazione del 2012, nella quale lo stesso è inserito fra gli idonei; - fissare il termine per l'instaurazione del giudizio di merito al fine di condannare il Comune di Mola di Bari e ordinare al Comune di Mola di Bari la ripetizione del segmento istruttorio delle domande ammesse all'avviso pubblico del 26.02.2020 per l'assunzione di n. 2 posti Istruttore Direttore Amministrativo Cat. D, applicando il criterio cronologico e dunque dando la precedenza alla graduatoria più risalente, nonché per accertare il diritto del ricorrente di ottenere l'assunzione presso tale amministrazione, previa occorrendo dichiarazione la disapplicazione della determinazione n. 130/2020, nonché del presupposto Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e del presupposto avviso del 26.2.20, nonché della det. n. 227 del 28/09/2020 del Settore Servizi Finanziari – Ufficio Personale Giuridico con cui si è stabilito di chiamare il dott. LA.P. dalla graduatoria approvata dal Comune di Sammichele di Bari e, solo ove occorra (considerato che con la declaratoria di inefficacia del contratto del dott. LA. sarebbe già soddisfattiva della posizione del ricorrente), della det. n. 226 del 28/09/2020 del medesimo settore Servizi Finanziari con cui si è stabilito di chiamare il dott. I.A. della graduatoria della ASP di Rutigliano, nonché disapplicare e/o dichiarare inefficaci gli eventuali contratti nelle more stipulati con i chiamati LA. e I.; - previa in ogni caso disapplicazione/declaratoria di inefficacia dei contratti eventualmente stipulati con gli idonei chiamati da altre graduatorie, nonché previa disapplicazione di ogni contrario atto e comportamento dell'Amministrazione resistente; con condanna dell'Amministrazione agli adempimenti consequenziali e al risarcimento dei danni subiti e subendi, salva ogni altra domanda e decisione di merito", con vittoria di spese di lite;

letta le memorie, ritualmente depositate, con cui il Comune di Mola di Bari, in persona del legale rappresentante pro-tempore, LA.P. e I.A. contestano tutto quanto ex adverso dedotto e chiedono il rigetto del ricorso ex art.669 terdecies c.p.c. e per l'effetto la conferma dell'ordinanza impugnata;

esaminati i documenti prodotti dalle parti ed udita la discussione orale dei loro procuratori;

OSSERVA

Il Collegio preliminarmente rileva che il provvedimento d'urgenza richiesto presuppone che ricorrano congiuntamente i requisiti del c.d. fumus boni juris, 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 imminente e irreparabile, e dunque non ristorabile per equivalente, e che il provvedimento dev'essere rifiutato allorquando manchi anche uno solo dei requisiti sopra ricordati (si veda ex plurimis Tribunale Milano, 28 febbraio 1996).

Quanto al fumus boni iuris va premesso che trattasi di un requisito che va inteso quale verosimile esistenza, in capo al ricorrente, del diritto che intende far valere; tale elemento, inoltre, deve essere valutato in questa sede con particolare rigore, al fine di fissare precisi limiti ad un procedimento, quello cautelare, nel quale le garanzie del contraddittorio, l'acquisizione della prova e la dialettica processuale sono, per la natura sommaria della cognizione, attenuati (si veda Trib. Milano 30.3.1995 secondo cui "la nozione di fumus boni iuris non può non essere influenzata in modo decisivo dalla considerazione delle caratteristiche del procedimento cautelare, singolare per i tempi di attuazione, ridotte possibilità di contraddittorio, sommarietà degli accertamenti in fatto e della dialettica in diritto, pur nella pienezza ed efficacia del comando giudiziale anticipatore della sentenza di merito. Questo sistema non può essere correlato se non con una pretesa difficilmente discutibile. L'evidente fondatezza di essa giustifica appunto la sommarietà di tutte le fasi del procedimento che conduce all'emissione del provvedimento d'urgenza. In tutti i casi in cui non esiste tale evidenza (il fumus boni iuris) la pretesa non può essere esaminata se non secondo i modelli istituzionalmente ordinari").

Ciò detto, ritiene il Collegio che non sussistano i presupposti per l'accoglimento del gravame, dovendosi invece addivenire alla conferma del provvedimento impugnato.

Va infatti rilevato il difetto di giurisdizione del giudice ordinario, eccepito dalle parti reclamate e già ravvisato dal primo giudice.

Va premesso che il presente ricorso è finalizzato ad ottenere, revocata l'ordinanza reclamata e previa disapplicazione della determinazione n.130/2020, nonché dei presupposti art.7 comma 3-bis Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e art. 7 dell'avviso del 26/02/2020 e di ogni altro provvedimento nelle more emesso, nonché delle det. nn.226 e 227 del 28/09/2020 del Settore Servizi Finanziari/Ufficio Personale Giuridico, la ripetizione da parte del Comune di Mola di Bari del segmento istruttorio delle domande ammesse all'avviso pubblico del 26/02/2020 per l'assunzione di n.2 posti di Istruttore Direttore Amministrativo Cat. D con applicazione del criterio cronologico - ossia con la precedenza per la graduatoria più risalente - e, per l'effetto, la declaratoria del diritto del ricorrente di essere assunto dall'Amministrazione Comunale di Mola di Bari con la qualifica di Istruttore Direttore Amministrativo Cat. D sulla scorta della graduatoria approvata dal Comune di Veglie con deliberazione del 2012.

A fondamento della sua pretesa, il reclamante deduce di essere in servizio presso il Comune di Bitonto (Servizio Demografico) dal 21/12/2018 in qualità di Istruttore amministrativo cat. C1 ex 6°q.f. CCNL Regioni-Enti Locali a tempo pieno ed indeterminato.

Allega che, nelle more, aveva partecipato a svariati concorsi banditi da altre amministrazioni, tra cui quello bandito dal Comune di Veglie per Istruttore Direttivo Amministrativo, cat. D e che nella graduatoria di quest'ultimo concorso (approvata il 23/01/2012 con scadenza il 30/09/2020) era stato collocato quale idoneo in posizione utile all'assunzione.

Asserisce che, essendo in possesso degli altri requisiti richiesti dall'art.3 del bando, tale collocazione gli aveva consentito di partecipare alla "Manifestazione di interesse di idonei in graduatorie concorsuali in corso di validità approvate da enti pubblici – comparto funzioni locali finalizzata alla copertura a tempo pieno e indeterminato di n.2 (due) posti di Istruttore Direttore Amministrativo – Categoria D", bandita il 26/02/2020, dal Settore Servizi Finanziari – Ufficio Personale Giuridico – del Comune di Mola di Bari.

Tuttavia, per effetto della – in tesi - illegittima applicazione dei criteri di preferenza/precedenza nello scorrimento delle graduatorie previsti dall'art.7 dell'avviso (rubricato "criteri per l'utilizzo delle graduatorie e individuazione degli idonei") che, a sua volta, aveva recepito quanto stabilito in proposito dall'art. 7 comma 3-bis del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, era stato sopravanzato nella graduatoria degli ammessi approvata dal Comune di Mola (con determina del settore Servizi finanziari n.130 del 18/05/2020), tra gli altri, da L.A.P. e I.A..

In particolare, l'istante impugna l'ordinanza reclamata sostenendo, sotto il profilo del *fumus boni iuris*, di essersi limitato a censurare "le modalità" individuate dall'amministrazione comunale per lo scorrimento delle graduatorie di altri enti che non costituirebbero atti di macro – organizzazione (cfr. ricorso ex art. 669 terdecies c.p.c., pag. 17), ma atti che la P.A. adotta in qualità di privato datore di lavoro, con la conseguenza che la presente controversia rientrerebbe nella giurisdizione del Giudice Ordinario, contrariamente a quanto opinato dal Giudice di prime cure. Nel merito, poi, censura l'illegittimità dei criteri seguiti dall'amministrazione comunale, in quanto contrastanti con il criterio cronologico, che, secondo il proprio assunto difensivo, sarebbe l'unico parametro valido in tema di scorrimento di graduatorie.

Argomenta, inoltre, a sostegno dell'esistenza del requisito del *periculum in mora* (cfr. ricorso ex art. 669 terdecies c.p.c., pag. 19 e ss.).

Ebbene, il Collegio rammenta che, in linea generale, il d.lgs. n. 165 del 2001, art. 63, comma 1, devolve al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, "tutte" le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni indicate nell'articolo 1, comma 2, dello stesso d.lgs. per ogni fase dei rapporti stessi, perché la residuale giurisdizione del giudice amministrativo concerne soltanto le controversie relative a procedure concorsuali strumentali all'assunzione od alla progressione in un'area o fascia qualitativamente superiore a quella di appartenenza e va dall'inizio delle operazioni concorsuali, con l'adozione del bando - con il quale l'Amministrazione manifesta all'esterno la decisione di reclutare un certo numero di dipendenti - fino all'approvazione della graduatoria definitiva, senza estendersi al successivo atto di nomina (Cass. SU 21 luglio 2011, n. 15982; (Cass. SU 7 luglio 2005, n. 14252; Cass. SU 8 maggio 2006, n. 10419; Cass. SU 27 ottobre 2006, n. 23075; Cass. SU 9 maggio 2016, n. 9281).

Ancora, va precisato che, secondo il consolidato orientamento della Giurisprudenza di Legittimità, la giurisdizione del giudice ordinario o di quello amministrativo deve essere in concreto identificata non già in base al criterio della soggettiva prospettazione della domanda, ma alla stregua del c.d. "*petitum*" sostanziale, ossia considerando l'intrinseca consistenza della posizione soggettiva addotta in giudizio ed individuata dal giudice stesso con riguardo alla sostanziale protezione accordata a quest'ultima dal diritto positivo (cfr. Cass. SU 27 novembre 2007, n. 24625; Cass. SU 25 giugno 2010, n. 15323; Cass. SU 23 settembre 2013, n. 21677).

"Se in base al suddetto criterio del "*petitum*" sostanziale – da determinare all'esito dell'indagine sull'effettiva natura della controversia in relazione alle caratteristiche del particolare rapporto fatto valere in giudizio - si accerta che la controversia stessa attiene alla lesione di un diritto soggettivo derivante da un atto o comportamento posto in essere dalla P.A. con i poteri del privato datore di lavoro, la giurisdizione compete al giudice ordinario senza che rilevi che la pretesa giudiziale sia stata prospettata come richiesta di annullamento di un atto amministrativo (Cass. SU 28 giugno 2006, n. 14846; Cass. SU 23 settembre 2013, n. 21677), in quanto al giudice ordinario è attribuito il potere di disapplicare gli eventuali atti amministrativi presupposti illegittimi incidenti direttamente o indirettamente sulle situazioni giuridiche soggettive di cui si tratta (Cass. SU 20 giugno 2017, n. 15276) e del dipendente pubblico in genere (fra le tante: Cass. SU 16 febbraio 2009, n. 3677; Cass. SU 20 giugno 2017, n. 15276)" (così Cass. S.U. n. 26596/2018).

Ciò posto in linea generale, la Suprema Corte ha chiarito che in tema di riparto di giurisdizione nelle controversie relative ai rapporti di lavoro pubblico privatizzato, comunque spettano alla giurisdizione generale di legittimità del giudice amministrativo le controversie nelle quali la contestazione investe direttamente il corretto esercizio del potere amministrativo mediante la deduzione della non conformità a legge degli atti di macro-organizzazione attraverso cui le Amministrazioni Pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici ed i modi di conferimento della titolarità degli stessi (arg. ex Cass. n. 26596 cit.).

In detta ipotesi, infatti, non può operare il potere di disapplicazione del giudice ordinario, in quanto esso presuppone la deduzione di un diritto soggettivo su cui incide il provvedimento amministrativo e non una situazione giuridica suscettibile di assumere la consistenza di diritto soggettivo solo all'esito della rimozione del provvedimento di macro-organizzazione.

Nel caso sottoposto all'odierno vaglio risulta che il *petitum* sostanziale dedotto nel presente giudizio concerne direttamente la legittimità di atti generali adottati dall'amministrazione comunale in quanto adottati asseritamente in contrasto con i principi in materia concorsuale di

cui agli artt. 3 e 97 Cost..

Infatti, il reclamante si duole del fatto che l'amministrazione comunale non abbia adottato il criterio cronologico, ossia dando la precedenza alla graduatoria più risalente nel tempo, bensì il criterio di utilizzo delle "graduatorie di Enti locali aventi sede nella Città Metropolitana di Bari; graduatorie di formazione più recente; graduatorie di Enti collocati ad una distanza chilometrica minore rispetto al comune di Mola di Bari" (cfr. art. 7 dell'Avviso Pubblico).

Più chiaramente, le doglianze avanzate riguardano il fatto che, il Comune di Mola di Bari, con la determinazione n.130/2020, abbia disposto l'ammissione dei candidati, non già utilizzando il criterio della graduatoria più risalente nel tempo, bensì secondo l'ordine dettato dai criteri di preferenza/precedenza nello scorrimento delle graduatorie previsti dall'art. 7 dell'avviso, rubricato "criteri per l'utilizzo delle graduatorie e individuazione degli idonei", il quale direttamente recepisce i criteri previsti dall'art. 7, comma 3 bis, lett. d) del Regolamento comunale approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 14 del 25 gennaio 2019, successivamente modificato ed integrato con deliberazione di Giunta Comunale n. 111 del 10 luglio 2019, in ultimo con Delibera di Giunta Comunale n. 1 del 7 gennaio 2020.

E' evidente come il reclamante, impugnando, in concreto, i "criteri per l'utilizzo delle graduatorie e individuazione degli idonei" previsti dall'art.7 dell'avviso pubblico che – lo si ribadisce – recepisce l'art.7 comma 3-bis del Regolamento comunale, abbia censurato proprio detta normativa generale di organizzazione dell'amministrazione (art.7 comma 3-bis del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi) posta alla base della regolamentazione dell'avviso pubblico in contestazione, perché, secondo la propria prospettazione difensiva, sarebbe illegittima per violazione degli artt.3 e 97 Cost..

Non c'è dubbio, quindi, che, nel caso in esame, l'oggetto del giudizio investa direttamente il corretto esercizio del potere amministrativo in quanto la domanda si fonda sulla dedotta illegittimità di atti amministrativi di macro-organizzazione, adottati dal Comune preliminarmente rispetto alla procedura di assunzione contestata, coinvolgendo nella doglianza il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Mola ed i criteri ivi previsti.

Ne consegue l'attribuzione della fattispecie alla giurisdizione amministrativa, venendo chiaramente in rilievo la contestazione di scelte macro-organizzative connesse al potere autoritativo e discrezionale dell'Amministrazione. Si contesta, lo si rimarca, l'illegittimità dei criteri preferenziali adottati dall'Amministrazione comunale, previsti dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Mola, ossia le scelte operate dall'amministrazione "a monte" della procedura in questione, pertanto, non sussiste la giurisdizione del Giudice Ordinario, in funzione del Giudice del Lavoro, bensì quella del Giudice Amministrativo.

Del resto, come noto, va riconosciuta la giurisdizione del giudice ordinario in materia di graduatorie soltanto con particolare riferimento alle controversie promosse per l'accertamento del diritto all'utile collocamento in graduatoria con precedenza rispetto agli altri partecipanti all'avviso pubblico, in quanto, in tali giudizi, rilevano atti di gestione della graduatoria utile per l'eventuale assunzione (da ricomprendersi tra le determinazioni assunte dalla p.a. con capacità e poteri del datore di lavoro privato).

Mentre, nelle ipotesi in cui l'oggetto del giudizio sia la regolamentazione stessa della graduatoria adottata in conformità alla normativa generale, nella specie il Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, la contestazione afferente alla legittimità stessa della regolamentazione della graduatoria con disposizioni generali ed astratte e non già alla singola collocazione dell'interessato in una determinata graduatoria, rientra tra le ipotesi devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo.

Come corollario dell'impostazione sin qui seguita, si segnala che, anche in tema di scorrimento di graduatorie, la Suprema Corte ha affermato che è devoluta al giudice amministrativo, ai sensi dell'art. 63, 4° comma, D.lgs. n. 165 del 2001, anche la controversia relativa al c.d. scorrimento delle graduatorie dei concorsi, quando la pretesa al riconoscimento del diritto all'assunzione sia consequenziale alla negazione degli effetti di un provvedimento amministrativo che disponga di coprire diversamente i posti resisi vacanti, anziché avvalersi dello scorrimento della graduatoria del concorso anteriormente espletato; in tale caso, infatti, si è in presenza di una contestazione che – diversamente dall'ipotesi in cui si contestino le modalità di attuazione dello scorrimento

della graduatoria – investe l'esercizio del potere discrezionale dell'amministrazione, cui corrisponde una situazione di interesse legittimo (cfr. Cass, S.U. n. 21607/2019, conf. n. 24878/2017).

Non convince la tesi argomentativa propugnata dall'odierno reclamante secondo cui il Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi disciplinante i criteri di preferenza/precedenza nello scorrimento delle graduatorie sia da ricomprendersi tra gli atti di cd. "micro – organizzazione" dell'ente. Invero, come detto, nel caso di specie la contestazione investe direttamente la legittimità dei criteri adottati con Regolamento comunale "a monte" della procedura cui ha preso parte il Rollo, e non già in via immediata il suo diritto all'assunzione scaturente dall'espletamento del concorso e dalla relativa graduatoria. Del resto, la giurisprudenza richiamata (C. App. Lecce, n. 1839/2014) non si attaglia alla fattispecie de qua nella quale non viene in rilievo la scelta relativa all'utilizzo di due graduatorie entrambe valide ed efficaci appartenenti al medesimo Ente (quanto, poi, alla succinta pronuncia Tar Puglia, sez. 2, n. 1314 del 28.6.2012, prodotta in udienza, non è dato comprendere se in quel caso vi fosse stato un atto generale di recepimento dei criteri di utilizzo delle graduatorie di altri enti e quale fosse la specifica doglianza della parte ricorrente).

Nel caso dedotto all'attenzione del Collegio, invece, la contestazione investe direttamente l'esercizio del potere discrezionale dell'Amministrazione di scegliere i criteri che regolamentano l'utilizzazione delle graduatorie valide presso altri Enti e non l'impropria gestione di una graduatoria concorsuale in danno del reclamante, sicché diversamente da quanto sostenuto dall'istante, si esula dalla semplice adozione di atti di gestione del rapporto da parte della P.A. con i poteri del privato datore di lavoro, in quanto vengono in rilievo scelte organizzative della stessa P.A., rispetto alle quali non è ipotizzabile l'esercizio del potere di disapplicazione del Giudice ordinario, per quanto si è detto sopra.

E che si tratti di scelte organizzative discrezionali dell'amministrazione comunale, lo si desume direttamente dall'art. 9 della L. 16 gennaio 2003 n. 3. Tale norma stabilisce che: "A decorrere dal 2003, fermo restando quanto previsto dall'articolo

39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, in materia di programmazione delle assunzioni, con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabiliti le modalità e i criteri con i quali le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici non economici possono ricoprire i posti disponibili, nei limiti della propria dotazione organica, utilizzando gli idonei delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione".

La disposizione, evidentemente, attribuisce alle amministrazioni (agli enti locali in virtù dell'estensione prevista dall'art 3, co. 61 L. 350/2003) la possibilità ("possono") di ricoprire i posti disponibili, nei limiti della propria dotazione organica, utilizzando gli idonei delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione e stabilisce espressamente che la determinazione delle modalità e dei i criteri con cui l'amministrazione può utilizzare gli idonei di altre graduatorie è demandata al regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400 da ciascuna amministrazione.

È evidente che trattasi di valutazione discrezionale dell'ente, sicché la richiesta del reclamante, come sopra esplicitata, si traduce in un controllo giudiziale sulla legittimità della scelta discrezionale operata dell'amministrazione che non può che essere demandato al Giudice Amministrativo.

Sulla scorta di quanto sin qui rassegnato, quindi, il Collegio ritiene che non sia configurabile il fumus di fondatezza della pretesa vantata dal reclamante nel presente giudizio.

Quanto al requisito del periculum in mora, per mera completezza d'analisi, si condividono le argomentazioni del Giudice di prime cure sull'insussistenza anche di detto elemento che ricorre, come noto, allorché il diritto azionato, nel tempo occorrente perché sia fatto valere in via ordinaria, è minacciato dal pericolo di un pregiudizio imminente ed irreparabile.

Invero, innanzi al Giudice della prima fase, l'odierno reclamante aveva chiesto l'emissione del

provvedimento cautelare d'urgenza fondando la sussistenza del periculum in mora sulla imminente scadenza (30 settembre 2020) della graduatoria del Comune di Veglie, in cui era utilmente collocato, e sull'impossibilità per il Rollo di avvicinarsi al suo luogo di residenza (Bari) con ripercussioni negative sulla propria "vita personale, familiare e di relazione".

Il primo Giudice, con motivazione che questo Collegio condivide, aveva ritenuto che il primo aspetto non incidesse in termini irreparabili sulla posizione lavorativa del ricorrente, atteso che lo stesso ricorrente già presta attività lavorativa presso altra amministrazione comunale (Comune di Bitonto). In termini analoghi anche il secondo aspetto è stato ritenuto inconferente, in quanto il Comune di Bitonto, presso il quale attualmente il ricorrente è in servizio, è equidistante (circa 20 km) dal luogo di residenza (Bari) rispetto al Comune di Mola di Bari.

Non sfugge al Collegio che l'odierno reclamante deduce altresì la sussistenza di un pregiudizio "gravissimo e irreparabile" consistente nel "danno esistenziale e alla professionalità" derivante dal fatto di non poter esercitare le mansioni relative alla Cat. D, stante la scadenza della graduatoria presso il Comune di Veglie (cfr. ricorso ex art. 669 terdecies, pag. 19).

Ora, anche a voler prescindere dal fatto che il Rollo, nella consapevolezza della imminente scadenza della graduatoria di idoneità presso il Comune di Veglie avrebbe potuto prudenzialmente sottoscrivere il contratto in categoria D presso il Comune di Scanzano Jonico offertogli a seguito di invito a stipulare contratto di lavoro entro il 14 settembre 2020, va rammentato che il lavoratore che si assume lesa nella propria professionalità non può limitarsi, attivando il procedimento cautelare, ad enunciazioni stereotipate di danni altrimenti non più ristorabili, bensì deve enucleare nel contesto del ricorso specifici elementi di fatto, attinenti alle sue personali condizioni professionali, sociali, economiche e psico-fisiche nonché all'incidenza della sottrazione delle mansioni rivendicate sul proprio bagaglio di conoscenze e di attitudini tecnico-professionali, che siano atti a comprovare l'attualità e la gravità del pregiudizio subito e così l'indifferibilità della tutela.

Ebbene, nell'atto introduttivo del presente giudizio non v'è alcuna allegazione sul punto, neppure sulle caratteristiche tipiche della rivendicata Cat. D, rispetto a quelle proprie della Cat. C di appartenenza. Quindi l'apodittico riferimento al danno alla professionalità non vale a far ritenere sussistente il requisito del periculum in mora, in quanto la lesione subitanea ed irrefragabile, del suddetto valore della persona si verifica esclusivamente in dipendenza dei particolari attributi delle mansioni espletate e del contesto in cui siano venute ad inserirsi, ossia essenzialmente quando siano implicate conoscenze e/o tecniche celermente obsolescenti, ovvero metodiche facilmente dissipabili, tutti caratteri in alcun modo evidenziati a proposito delle funzioni dell'istante.

Con riguardo all'asserito danno esistenziale è sufficiente osservare che trattasi di riferimento palesemente generico in quanto del tutto sfornito di puntuali allegazioni e prove in ordine alle concrete condizioni di vita del ricorrente e del contesto sociale in cui opera, di talché non risulta né dedotto né provato in che cosa, concretamente, consista l'asserito pregiudizio.

In conclusione, nel caso in esame, difettando entrambi i requisiti del fumus boni iuris e del periculum in mora del procedimento d'urgenza, il reclamo dev'essere rigettato.

Le considerazioni sin qui svolte sono dirimenti ed assorbono ulteriori questioni in fatto o in diritto eventualmente contestate in questa sede tra le parti.

Quanto alla regolamentazione delle spese della presente fase di reclamo va detto che esse seguono la soccombenza della parte reclamante e si liquidano in dispositivo, rimanendo confermata la statuizione sul punto del giudice di prime cure nel procedimento ex art. 700 c.p.c..

Si dà altresì atto che sussistono i presupposti per l'applicazione dell'art. 13, comma 1 quater DPR n. 115/2002 (così come modificato dall'art. 1, comma 17, l. n. 228/2012, legge di stabilità 2013) in materia di versamento dell'ulteriore importo del contributo unificato nella misura ivi specificata. Infatti, ai sensi della citata norma "Quando l'impugnazione, anche incidentale, è respinta integralmente o è dichiarata inammissibile o improcedibile, la parte che l'ha proposta è tenuta a versare un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per la stessa impugnazione, principale o incidentale, a norma del comma 1-bis. Il giudice dà atto nel provvedimento della sussistenza dei presupposti di cui al periodo precedente e l'obbligo di

pagamento sorge al momento del deposito dello stesso".

Il successivo comma 18 dell'art. 1 della richiamata legge di stabilità 2013 prevede che "Le disposizioni di cui al comma 17 si applicano ai procedimenti iniziati dal trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore della presente legge", dunque a decorrere dal 31.01.13; ne consegue che la presente impugnazione, introdotta il 14.12.2020, è soggetta alla citata disciplina, sicché il rigetto della stessa determina (dal momento del deposito del presente provvedimento) l'insorgenza dell'obbligo di pagamento dell'ulteriore importo per contributo unificato.

Tali sono i motivi della presente decisione.

P.Q.M.

Visti gli artt.669-septies, 669-terdecies e 700 c.p.c.,

1) rigetta il reclamo proposto da R.M.M. avverso l'ordinanza emessa in data 1.12.2020 con cui il Tribunale di Bari, in funzione di Giudice monocratico del Lavoro, ha rigettato il ricorso ex art. 700 c.p.c. proposto nei confronti del COMUNE DI MOLA DI BARI, in persona del legale rapp. pro-tempore, di L.A.P. e di I.A.;

2) conferma l'ordinanza cautelare;

3) condanna il reclamante a pagare, in favore di ciascuna parte resistente, le spese di lite che liquida nella complessiva somma di € 1.823,00, oltre al rimborso forfettario per spese generali nella misura del 15%, IVA e CAP come per legge;

4) dichiara che sussistono i presupposti per l'applicazione dell'art. 13, comma 1 quater, DPR n. 115/2002 in materia di versamento dell'ulteriore importo del contributo unificato nella misura ivi specificata.

Si Comunichi.

Bari, 21.1.2021

MASSIMA

Tribunale sez. lav. - Roma, 19/05/2021,

La sospensione del lavoro per inidoneità alla mansione reso per il rifiuto di sottoporsi alla vaccinazione contro il SARS-COV-2 non ha natura disciplinare

La sospensione dal lavoro seguita al giudizio di inidoneità alla mansione reso in conseguenza del rifiuto di sottoporsi alla vaccinazione contro il SARS-COV-2 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 e, per tale ragione, dichiarato inidoneo alla mansione.

Fonte:

Rass. dir. farmaceutico 2021, 4, 843

LEGISLAZIONE NAZIONALE**Decreto Legge - 26/11/2021, n.172****Gazzetta Ufficiale: 26/11/2021, n.282****Vigente dal 26/01/2022**

EPIGRAFE

DECRETO-LEGGE 26 novembre 2021, n. 172 (in Gazz. Uff., 26 novembre 2021, n. 282). - Decreto convertito, con modificazioni dalla Legge 21 gennaio 2022, n. 3. - Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19 e per lo svolgimento in sicurezza delle attività economiche e sociali.

Capo I

Obblighi vaccinali

Articolo 2

Estensione dell'obbligo vaccinale

1. Dopo l'articolo 4-bis del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76, è inserito il seguente:

«Art. 4-ter (Obbligo vaccinale per il personale della scuola, del comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico, della polizia locale, degli organismi di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 124, delle strutture di cui all'articolo 8-ter del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e 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 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, si applica anche alle seguenti categorie (1) :

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 , e, a decorrere dal 15 febbraio 2022, personale dell'Agenzia per la cybersicurezza nazionale, di cui all'articolo 12 del decreto-legge 14 giugno 2021, n. 82, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2021, n. 109 (2) ;

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. I direttori degli uffici scolastici regionali e le autorità degli enti locali e regionali territorialmente competenti verificano, rispettivamente, l'adempimento del predetto obbligo vaccinale da parte dei dirigenti scolastici e dei responsabili delle scuole paritarie nonché delle altre istituzioni di cui al comma 1, lettera a). L'attività di verifica e l'adozione dell'atto di accertamento sono svolte secondo le modalità e con gli effetti di cui al comma 3. In caso di sospensione dei dirigenti scolastici, la reggenza delle istituzioni scolastiche statali è attribuita ad altro dirigente per la durata della sospensione. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 4, commi 2 e 7 (3).

3. I soggetti di cui al comma 2 verificano immediatamente l'adempimento dell'obbligo vaccinale di cui al comma 1 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 dell'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 è 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).

4. I dirigenti scolastici e i responsabili delle istituzioni di cui al comma 1, lettera a), provvedono alla sostituzione del personale docente, educativo ed amministrativo, tecnico e ausiliario sospeso mediante l'attribuzione di contratti a tempo determinato che si risolvono di diritto nel momento in cui i soggetti sostituiti, avendo adempiuto all'obbligo vaccinale, riacquistano il diritto di svolgere l'attività lavorativa. Il Ministero dell'istruzione per l'anno scolastico 2021/2022 comunica, mensilmente, al Ministero dell'economia e delle finanze le unità di personale scolastico privo di vaccinazione e sospeso dal servizio e la durata della sospensione. Il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base dell'esito del monitoraggio e previa verifica tramite i servizi di rilevazione delle presenze forniti dal sistema informativo NoiPA, provvede ad effettuare le occorrenti variazioni di bilancio (5).

5. Lo svolgimento dell'attività lavorativa in violazione dell'obbligo vaccinale di cui al comma 1 è 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'attività lavorativa in violazione degli obblighi vaccinali di cui agli articoli 4 e 4-bis.

6. La violazione delle disposizioni di cui al comma 2 è 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 è 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 è stabilita nel pagamento di una somma da euro 600 a euro 1.500.».

[1] Alinea modificato dall'articolo 1, comma 1, della Legge 21 gennaio 2022, n. 3, in sede di conversione.

[2] Lettera modificata dall'articolo 1, comma 1, della Legge 21 gennaio 2022, n. 3, in sede di conversione.

[3] Comma modificato dall'articolo 1, comma 1, della Legge 21 gennaio 2022, n. 3, in sede di conversione.

[4] Comma modificato dall'articolo 1, comma 1, della Legge 21 gennaio 2022, n. 3, in sede di conversione.

[5] Comma modificato dall'articolo 1, comma 1, della Legge 21 gennaio 2022, n. 3, in sede di conversione.