

# Obblighi aziendali limitati ai protocolli

## SICUREZZA

In base all'attuale quadro normativo i vaccini non possono essere imposti

Luca Failla

Il tema della responsabilità per la sicurezza e la salute dei lavoratori nel contesto emergenziale Covid-19, è tema che ha suscitato sin dall'inizio forti preoccupazioni per le aziende dopo che l'articolo 42 del Dl n. 18/2020 aveva qualificato come infortunio, ai fini assicurativi, la contrazione del virus in occasione di lavoro.

Una previsione normativa di questa portata ha destato non poche preoccupazioni in capo alle imprese, poste di fronte a un fattore di rischio nuovo (il virus) rispetto al quale le conoscenze delle misure di prevenzione cambiano costantemente, ben coscienti peraltro della natura dell'articolo 2087 del Codice civile quale norma aperta che pone a loro carico l'obbligo di massima protezione possibile in favore dei dipendenti occupati, implementando tutte le misure di protezione adottabili secondo lo stato della conoscenza tecnica e scientifica.

Il tema ha trovato poi una positiva "definizione" per mano del legislatore, il quale, con legge di conversione del decreto Liquidità n. 40/2020, del 5 giugno 2020, ha introdotto l'articolo 29 bis, in base al quale «Ai fini della tutela contro il rischio di contagio da Covid-19, i datori di lavoro [...] adempiono all'obbligo di cui all'articolo 2087 del Codice civile mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro [...]».

Tale norma ha il pregio di individuare i limiti della responsabilità datoriale ai sensi dell'articolo 2087 del Codice civile nell'ambito dell'emergenza sanitaria in corso, colmando di contenuto una norma

– l'articolo 2087 e il suo dovere generale di protezione a favore dei lavoratori – che, diversamente, sarebbe stata eccessivamente ampia, comportando un alto rischio di contenzioso per le aziende, con tutte le possibili criticità del caso, anche probatorie.

Ci si chiede ora se con la diffusione dei vaccini contro il Covid-19 sia cambiato qualcosa e se la loro somministrazione debba rientrare fra le misure "di sicurezza" che l'articolo 2087 impone per legge alle aziende di adottare a tutela della salute dei dipendenti.

Ho già sostenuto anche su queste colonne come il tema della vaccinazione obbligatoria per i dipendenti sia delicato e vada affrontato con grande sensibilità, evitando le divisioni fra sostenitori e detrattori e le eccessive semplificazioni. Da un lato, alla luce dell'articolo 32 della Costituzione – secondo cui nessun trattamento sanitario può essere imposto se non con una legge ad hoc al momento mancante – e, dall'altro, la persistente incertezza medico scientifica circa la non trasmissibilità del virus a opera dei vaccinati impongono alle aziende una certa cautela nell'imporre la somministrazione obbligatoria dei vaccini Covid 19 ai dipendenti. Da ultimo, non va dimenticata in ogni caso la responsabilità in cui incorrerebbero le aziende per le conseguenze negative che dovessero derivare dalla somministrazione dei vaccini ai propri lavoratori.

Pertanto, alla luce del quadro normativo ancora in fase definizione, ai datori non può essere oggi richiesta l'adozione obbligatoria di misure di prevenzione diverse da quelle previste dai Protocolli di protezione sin qui utilizzate con successo (mascherine, distanziamento, sanificazione, eccetera) – e conseguentemente nemmeno i trattamenti vaccinali da Covid-19 – a pena di un rischio di contenzioso non auspicabile soprattutto oggi nella delicata fase in cui ancora si trovano aziende e lavoratori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

