

SPORTELLINO LAVORO**



VACCINAZIONE SÌ, VACCINAZIONE NO. QUALI CONSEGUENZE PER IL LAVORATORE

di Luca Failla**

Il tema non è di poco conto. Da un mese a questa parte, appena si è iniziato a parlare di una programmazione della campagna vaccinale per i lavoratori maggiormente esposti (in primis il personale medico e delle strutture sanitarie e poi a cascata il resto della popolazione) si sono moltiplicate le voci, le interpretazioni, le opinioni, gli stessi approfondimenti più o meno tecnici e più o meno autorevoli su questo delicato argomento. Alcuni settori, come quello del turismo e della ristorazione, gravemente compromessi dalle varie chiusure, hanno sottoposto all'attenzione del Governo il testo di un accordo sottoscritto dalle associazioni sindacali di riferimento in cui si chiede la valutazione di una priorità nella programmazione del piano vaccinale che consenta loro di ripartire in sicurezza al più presto.

Ma il punto è proprio questo, la necessità di agganciare al piano vaccinale tutti i presupposti normativi e giuridici per poter legittimare – in ipotesi – provvedimenti definitivi quali ad esempio il licenziamento nei confronti dei lavoratori che non vogliono sottoporsi al vaccino. Come ho già detto, l'argomento è particolarmente delicato e non può essere certo risolto nell'ambito di questo breve contributo. Quello che è però possibile fare in questa sede è indicare quali sono le direttrici fondamentali sulle quali si sta svolgendo il dibattito.

Vi è, infatti, un fronte più favorevole ad una soluzione più rigorosa, ossia che sia possibile procedere al licenziamento (previa sospensione) del lavoratore che in ipotesi rifiuti di sottoporsi alla vaccinazione. Tale posizione poggia essenzialmente sugli obblighi posti dalla normativa in materia di salute

e sicurezza sul lavoro non solo in capo al datore di lavoro – soggetto primario dell'obbligo di sicurezza in forza della norma di carattere generale dell'art. 2087 c.c. – ma anche in capo al lavoratore il quale deve cooperare all'attuazione delle misure di sicurezza (art. 20 del TUSL). Poiché tra i rischi che formano oggetto di valutazione da parte del datore di lavoro si collocano oggi anche gli agenti patogeni derivanti dal virus, il lavoratore che non voglia o non possa sottoporsi alla vaccinazione potrebbe in ipotesi incorrere in un licenziamento rispettivamente, per giustificato motivo oggettivo a fronte del giudizio di inidoneità alla mansione formulato sulla base delle valutazioni del medico competente (artt. 41 e 42 del TUSL), oppure in un licenziamento disciplinare. Altre argomentazioni sono portate avanti, invece, da coloro



che ritengono di dover fare appello in questi casi, da un lato ai principi Costituzionali di cui all'art. 32 Cost. dove si prevede che "Nessuno può essere obbligato ad un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge" e, dall'altro ai principi che governano l'obbligo di sorveglianza sanitaria previsto proprio dal TUSL. In pratica, per coloro che si collocano nell'ambito delle posizioni meno rigoriste, solo il giudizio di idoneità alla mansione potrebbe legittimare nei casi estremi anche l'adozione delle soluzioni organizzative più estreme quali quella che potrebbe portare al licenziamento. E ciò in stretta connessione con la posizione dei lavoratori più esposti a particolare rischio biologico da Covid-19 in relazione allo svolgimento delle loro mansioni, come ad esempio oggi il personale sanitario e domani, quando sarà a regime il piano di vaccinazione, il personale dei settori identificati con priorità. E qui veniamo al nocciolo del problema. Personalmente credo che il vero punto della questione - cui potrebbe conseguire

ogni ulteriore valutazione in termini di legittimità o meno dei provvedimenti datoriali che potranno essere adottati di volta in volta - debba poggiare anche sulla necessaria valutazione del ruolo intrinseco del vaccino (o dei diversi vaccini) In pratica la sua efficacia sia verso il singolo (una volta vaccinato) sia verso i terzi. E' lo stesso Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro che nell'ambito delle disposizioni dedicate alla valutazione del rischio biologico prescrive e impone al datore di lavoro che abbia effettuato la valutazione del rischio, di *mettere a disposizione dei lavoratori esposti al rischio vaccini efficaci*. Ora, non abbiamo ancora certezza in merito alla piena efficacia dei vaccini che seppure testati, in base alle attuali conoscenze scientifiche non rendono totalmente immuni dal virus verso i terzi. Pertanto, se allo stato delle attuali conoscenze scientifiche non vi è ancora piena certezza che un soggetto vaccinato non possa nuovamente contagiare un altro soggetto, credo che potenzialmente possa cadere anche la premessa maggiore su

cui si basa tutto il ragionamento dell'obbligatorietà del vaccino in capo ai lavoratori fondato sull'art. 2087 c.c. e sull'art. 20 del TUSL e cioè l'obbligo di proteggere se stessi, i propri colleghi e i terzi.

Ritengo, pertanto, che non sia affatto scontato il recesso legittimo dal rapporto di lavoro in conseguenza della mancata adesione del lavoratore alla campagna vaccinale e che trattandosi di un ambito di valutazione giuridica del tutto nuovo sia necessaria una grande cautela soprattutto perché con la pandemia sono nati tutta una serie di diversi e nuovi ambiti di responsabilità in capo alle aziende sia con riguardo all'attuazione (o mancata attuazione) dei Protocolli di sicurezza (obbligo sempre agganciato proprio alla norma generale di cui all'art. 2087 c.c.), sia con riguardo alla delicata posizione dei lavoratori "fragili" nei confronti dei quali un "obbligo vaccinale" va ponderato con grande cautela. Il che apre necessariamente alla valutazione delle possibili ed eventuali conseguenze che dovessero derivare anche al lavoratore "non fragile" dalla possibile sottoposizione obbligatoria alla campagna vaccinale. Conseguenze oggi difficilmente prevedibili anche alla luce della estrema novità dei vaccini e della brevità dei tempi di sperimentazione, ma che possono comportare implicazioni giuridiche di non poca rilevanza. ☹

** Partner **Deloitte** Legal

* Rubrica a cura di

Aidp Gruppo Regionale Lombardia