

VACCINO ANTI COVID: E' POSSIBILE LICENZIARE QUEI DIPENDENTI CHE SI RIFIUTANO DI VACCINARSI?

La campagna vaccinale continua a far discutere nonostante sia appena cominciata.

L'accesa diatriba è tra chi sostiene che sia consentito ad un imprenditore richiedere la relativa vaccinazione come misura di sicurezza ai propri dipendenti, anche in assenza di una norma che renda obbligatoria la vaccinazione contro il Covid-19 e chi, invece, nega che il datore di lavoro possa imporla per ragioni di sicurezza e, conseguentemente, fare oggetto di contestazioni disciplinari la condotta del lavoratore, sino alla più severa sanzione del licenziamento per giusta causa, per chi non si adegua a tale obbligo datoriale.

Innanzitutto si rende necessario fare una distinzione tra i vari contesti lavorativi, in alcuni ambienti, infatti, possono bastare i tradizionali DPI ed il rispetto dei protocolli di sicurezza, mentre in altri luoghi di lavoro, ad esempio nelle strutture sanitarie, il trattamento vaccinale potrebbe essere il presidio più idoneo ad escludere il rischio di contagio, con conseguente possibilità di sanzioni disciplinari per i lavoratori che rifiutano le vaccinazioni, dunque, si sono rese prioritariamente necessarie per chi lavora nella sanità e nelle residenze per anziani, luoghi di lavoro a più elevata concentrazione di rischio e dove il virus ha mietuto il maggior numero di vittime.

Bisogna, altresì, evidenziare che, se da un lato non si può obbligare il

dipendente a una prestazione medica, ai sensi dell'art. 32 della nostra Costituzione, dall'altro il datore di lavoro può legittimamente rifiutare la prestazione lavorativa, in un contesto lavorativo dove lo stesso sia tenuto ai sensi dell'art. 20287 c.c. ad adottare tutte le misure di sicurezza per tutelare la salute dei dipendenti.

I principi giuridici succitati, che ci pongono innanzi a tesi contrapposte, affondano le radici, dunque, nella nostra Costituzione e nel codice civile, oltre che nell'art. 279 del Testo Unico della Sicurezza sul Lavoro.

L'articolo 2087 del codice civile obbliga il datore di lavoro ad adottare tutte le misure suggerite da scienza ed esperienza, necessarie per garantire la sicurezza delle persone che lavorano in azienda. Se il lavoratore si rifiuterà di vaccinarsi, mettendo dunque a rischio, potenzialmente, la salute di altre persone, questo rifiuto potrebbe perfino arrivare a costituire un impedimento oggettivo alla prosecuzione del rapporto di lavoro; vero anche che attualmente non è possibile costringere un lavoratore a sottoporsi a vaccinazione, ma se non lo fa va potrebbe essere destinato ad altra mansione.

Dal momento in cui il lavoratore rifiuta la vaccinazione, la norma del TU imporrebbe al datore di lavoro "l'allontanamento temporaneo del lavoratore in caso di inidoneità alla mansione su indicazione del medico competente". Se la ricollocazione non dovesse risultare compatibile con l'assetto organizzativo si rischia la risoluzione del rapporto di lavoro."

Secondo altri pareri di esperti, la Costituzione all'articolo 32 prevede un bilanciamento fra il diritto alla salute individuale e la tutela della salute pubblica. L'obbligo vaccinale può essere imposto da una legge (o un decreto legge se c'è l'urgenza), qualora sia comprovata l'esigenza di far prevalere l'interesse pubblico per ridurre il contagio.

Siamo di fronte ad un panorama del mondo del lavoro (e non solo), in cui ogni datore di lavoro potrebbe interpretare e conseguentemente applicare la norma secondo criteri soggetti, a propria discrezione, venendosi a creare innumerevoli situazioni di contenzioso. Chi rifiuta il vaccino, corre il rischio di essere esposto ad un cambio di mansioni, o essere obbligato a lavorare in smart working (ove possibile).

Molti esponenti del governo, del Consiglio superiore di sanità, del Comitato tecnico scientifico si sono già dichiarati per l'obbligatorietà del vaccino per tutto il settore pubblico. Il presidente Conte, al momento, ha al momento escluso l'obbligo generalizzato, ma al contempo ha fatto capire che si analizzano varie ipotesi.

Restiamo in attesa, dunque, che venga normata la materia dei vaccini, auspicando quindi di porre fine ad una diatriba che pare non trovare un punto di intesa tra interpretazioni contrapposte.

AVV. GIOVANNA GENTILE