

Roma, 19 gennaio 2021  
Prot. ESAT0421/CF/lt**A TUTTE LE STRUTTURE**  
Loro sedi

**OGGETTO:** Prime precisazioni in tema di obbligatorietà delle vaccinazioni Covid-19, in ambito lavorativo.

Carissime/i,

il tema in oggetto, scontata l'estrema attualità, non ha ricevuto ad oggi una regolamentazione puntuale da parte del legislatore nazionale tale da permettere una disamina specifica e certa.

Da questo, richiamando le disposizioni vigenti nel nostro ordinamento giuridico, partendo dai principi espressi nella Carta Costituzionale, è opportuno andare a precisare alcuni concetti dirimenti, al fine di non promuovere o favorire la diffusione di informazioni non corrette o intraprendere percorsi negoziali, prematuri o non praticabili.

Quanto dettato dall'art.32 della Costituzione, nell'affermare che «nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge», pone sul tema in parola un primo chiaro punto fermo. Completato, poi, da quanto di seguito affermato, con la precisazione che «la legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana». Principi entrambi volti a sancire il diritto alla salute, quale valore inviolabile per l'uomo, ma nei termini dell'autodeterminazione terapeutica. Terreno sul quale devono coniugarsi il diritto individuale e le tutele collettive.

L'art. 32, infatti, tutela la salute, non solo come diritto fondamentale del singolo, ma altresì come interesse della collettività, e permette di imporre un trattamento sanitario volto «non solo a migliorare o a preservare lo stato di salute di chi vi è assoggettato, ma anche a preservare lo stato di salute degli altri» (così la Corte costituzionale, nella importante sentenza n. 5 del 2018).

Andrà quindi valutata dal legislatore la possibilità di prevedere un obbligo vaccinale, se ciò è ragionevole allo stato attuale delle condizioni epidemiologiche, delle acquisizioni, sempre in evoluzione, della ricerca medica e dell'andamento della campagna vaccinale.

In questo senso, analizzando quanto già di normato vi è nel nostro ordinamento – sia precedente, che frutto dell'ampia produzione regolativa sviluppatasi dall'avvio dello stato emergenziale – occorre partire dalla distinzione cardine che ha indirizzato i provvedimenti di tutela e le misure di intervento anti-Covid 19, nei contesti lavorativi. Da un lato, le realtà lavorative nelle quali vi sono mansioni che espongono a rischio biologico di natura professionale (vd. chi opera nel settore sanitario), dall'altro, le realtà nelle quali sono assenti tali mansioni.

La distinzione, risultata determinante fin da subito nelle precisazioni introdotte nel Protocollo condiviso del 14 marzo 2020, riaffermata poi nella versione aggiornata del 24 aprile e dalla decretazione successiva, nelle quali il Covid-19 è stato ritenuto un rischio biologico generico – quindi di natura esogena, non professionale –, si conferma oggi rilevante anche per affrontare e dirimere il tema in oggetto.

La base normativa necessaria, difatti, invocata dal principio costituzionale, per poter obbligare ad un determinato trattamento sanitario (e le vaccinazioni a questo sono riconducibili), la si trova esplicitata, sul tema specifico, nel Dlgs 81/08 s.m., all'art.279, nel quale si precisa che i lavoratori, esposti ad agenti biologici, e per questo sottoposti a sorveglianza sanitaria, hanno diritto a ricevere da parte del datore di lavoro, di concerto con il medico competente, misure di protezione speciali, tra le quali vaccini efficaci, somministrati da quest'ultimo.

A tale riguardo, va ricordato che di vaccinazioni obbligatorie alle quali sono sottoposti i lavoratori, sulla base dei rischi specifici da esposizione lavorativa, già ad oggi ce ne sono molte e, se non tutte esclusivamente nel mondo sanitario, tutte però espressamente previste da disposizioni normative mirate.

Guardando, quindi, ai contesti lavorativi nei quali, sulla base della valutazione dei rischi, non emergono mansioni che espongono chi le svolge a rischio biologico professionale, risulta evidente che non si può ricondurre tale condizione al rispetto della disposizione prevenzionale dapprima richiamata, non potendo per questo, in assenza di altra disposizione normativa specifica, prevedere un obbligo a carico del lavoratore relativo al sottoporsi a vaccinazione.

Sul punto, sgombrando il campo anche da una possibile non corretta interpretazione, riferita al recente inserimento del virus SARS-CoV 2 nel gruppo di rischio 3 degli agenti biologici – scaturito dal recepimento della direttiva europea 2020/739 –, è opportuno precisare che tale classificazione non determina a priori una esposizione a rischio biologico per tutti i lavoratori, nello svolgimento della loro mansione, già solo perché potenzialmente, al pari di tutti, esposti a rischio contagio Covid-19. Questa dovrà essere stabilita a seguito della valutazione dei rischi.

Posto, pertanto, che il datore di lavoro, nei riguardi dei lavoratori adibiti a mansioni che non li espongono a rischi biologici di natura professionale, non potrà imporre l'obbligo di vaccinazione, in assenza ad oggi di specifica disposizione normativa in tal senso, in caso di libero esercizio del diritto di rifiuto da parte del lavoratore, è evidente che il datore di lavoro dovrà gestire la situazione. Ne consegue che il datore di lavoro dovrà analizzare il contesto organizzativo, conciliando le diverse condizioni dei lavoratori, vaccinati o meno, trovando soluzioni e adattamenti adeguati, garantendo la tutela complessiva della popolazione lavorativa, a fronte della possibile eterogeneità delle scelte maturate.

Nel caso, poi, il lavoratore che dovesse manifestare la volontà di non vaccinarsi, risultasse sul piano delle condizioni psico-fisiche incompatibile con la prosecuzione dello svolgimento della mansione o, ancor più, con la permanenza nel contesto di lavoro (anche quando non necessariamente giudicato, da parte del medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria, inidoneo), il datore di lavoro dovrà adoperarsi, anche nel rispetto di quanto disposto nell'art.18, co.1, lett. c) del Dlgs 81/08 s.m., nel cercare alternative adeguate per garantire la prosecuzione dell'attività lavorativa, non escludendo, quando possibile, il ricorso al lavoro agile, giungendo ad adibire, se necessario e per quanto praticabile, il lavoratore ad altra mansione.



In assenza, quindi, di una norma specifica che preveda l'obbligo di vaccinazione per tutti i lavoratori, il datore di lavoro attualmente non può procedere con il licenziamento per giusta causa del lavoratore, così come non può licenziare per giustificato motivo oggettivo il lavoratore che non intende vaccinarsi, in caso di condizioni di fragilità o di inidoneità temporanea, considerato che dovrà mettere in atto tutti gli interventi possibili di accomodamento ragionevole.

Non irrilevante, infine, sarà anche la gestione del piano vaccinale, con i relativi tempi di realizzazione e la quantità di dosi che saranno disponibili per la popolazione lavorativa, per l'intero arco di età degli occupati. Fattori che potranno determinare una disomogeneità tra i lavoratori, indipendentemente dalla libera scelta personale di decidere se vaccinarsi, o meno.

Nell'auspicare, che il Governo e il Parlamento definiscano, in tempi brevi, l'emanazione di una normativa specifica che possa regolare in modo puntuale il tema delicato della vaccinazione Covid 19, in ambito lavorativo, anche prevedendo un ruolo di rilievo per la contrattazione collettiva, rimanendo a disposizione per qualsiasi chiarimento, consigliamo alle strutture territoriali e alle federazioni di favorire, una campagna informativa nei luoghi di lavoro in merito al tema della vaccinazione, nelle modalità ritenute più efficaci e praticabili, per la salute dei lavoratori, garantendo i principi costituzionali, nell'esercizio dei diritti individuali ma anche della dimensione collettiva del diritto alla salute.

Il Segretario Confederale  
Angelo Colombini