



Giovedì, 20 maggio 2021 - Aggiornato alle 6.00

INCONTRO DI STUDIO  
FORMULA WEBINAR

IMPATTI DELLE AGEVOLAZIONI COVID 2020 SUI MODELLI FISCALI 2021

25 MAGGIO 2021  
14:30-16:302  
CFP

LAVORO &amp; PREVIDENZA

## Obbligo di vaccinazione solo per i lavoratori del settore sanitario

Per la generalità dei lavoratori la vaccinazione è invece volontaria

/ Viviana CHERCHI

Giovedì, 20 maggio 2021



In concomitanza con l'inizio della campagna di vaccinazione anti COVID-19, si è acceso un vivace dibattito in merito all'esistenza (o meno) dell'obbligo vaccinale nel **contesto lavorativo** e alle relative conseguenze giuridiche in caso di rifiuto.

Tale questione pone delicati problemi che riguardano le libertà costituzionali, il diritto alla salute e l'obbligo del datore di lavoro di garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro e comporta una valutazione che tenga conto del comparto produttivo, della categoria di lavoratori e della classificazione del **rischio** a cui gli stessi sono esposti.

Secondo un primo orientamento, l'obbligo di vaccinazione del lavoratore – pur in assenza di una legge *ad hoc* – sarebbe ricavabile dalla normativa vigente a tutela della salute nei luoghi di lavoro, ossia l'**art. 2087** c.c. e le disposizioni *ex DLgs. 81/2008* (in particolare, gli artt. **279** e **42**). In base a tale indirizzo, il datore di lavoro **potrebbe imporre** ai lavoratori la vaccinazione a pena dell'allontanamento temporaneo dal lavoro ma anche del licenziamento, qualora la ricollocazione non fosse compatibile con l'assetto organizzativo o mettesse in pericolo la salute di altre persone.

Secondo un'altra parte della dottrina, sarebbe invece necessaria, nel rispetto della riserva posta dall'**art. 32** Cost., una legge che preveda in **maniera specifica l'obbligo** vaccinale per i lavoratori, con la conseguente impossibilità per il datore di licenziare il dipendente che rifiuti la vaccinazione.

La delicata e controversa questione delle conseguenze giuridiche per il dipendente renitente non solo ha infiammato la dottrina, ma è anche approdata in tribunale. Con l'ordinanza del **19 marzo 2021**, il Tribunale di Belluno ha ritenuto legittima la decisione di una RSA di collocare in **ferie forzate** alcuni dipendenti che si erano rifiutati di sottoporsi alla vaccinazione anti COVID, facendo leva sugli obblighi di cui all'art. 2087 c.c. (si veda "**Problematico gestire i dipendenti che rifiutano il vaccino senza norme chiare**" del 26 marzo 2021).

A mitigare i termini della questione è intervenuto il legislatore che, con l'**art. 4** del DL 44/2021, ha introdotto l'**obbligo** di sottoporsi alla vaccinazione anti COVID-19 per gli esercenti le **professioni sanitarie** e gli operatori di interesse sanitario che lavorano nelle strutture

sanitarie, socio-sanitarie e socio-assistenziali (pubbliche e private), nelle farmacie e negli studi professionali.

La norma precisa, innanzitutto, come il vaccino anti COVID-19 costituisca **requisito essenziale** per l'esercizio della professione e per lo svolgimento di tali prestazioni lavorative, stabilendo che – in caso di rifiuto – il datore di lavoro possa **sospendere**, senza retribuzione, il lavoratore dallo svolgimento di mansioni che implicano "contatti interpersonali o comportano, in qualsiasi altra forma, il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2", qualora sia impossibile adibirlo ad altra mansione (anche inferiore) che non esponga al rischio.

L'art. 4 del DL 44/2021 prevede un'articolata procedura che attribuisce alle ASL un ruolo fondamentale nell'accertamento dell'inosservanza dell'obbligo vaccinale e individua una durata massima del periodo di sospensione, ossia fino all'assolvimento dell'obbligo vaccinale o, in mancanza, fino al completamento del piano vaccinale nazionale e comunque non oltre il **31 dicembre 2021**.

L'intervento legislativo, seppure riguardi solo il comparto sanitario e contenga diverse criticità applicative, sembra definire alcuni punti nell'ambito del dibattito sorto negli ultimi mesi.

*In primis*, il fatto che l'obbligo vaccinale sia stato introdotto esclusivamente per il personale sanitario fa propendere per la **volontarietà** della vaccinazione con riguardo alla generalità dei lavoratori. Ad avallare questa soluzione è il Protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti COVID-19, sottoscritto il **6 aprile 2021**, e le **indicazioni tecniche ad interim** approvate dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome l'8 aprile scorso, seguite dal **documento** tecnico operativo attuativo del 12 maggio 2021.

Questi documenti, infatti, prevedono espressamente l'**adesione volontaria** e informata da parte dei lavoratori alla campagna vaccinale nei luoghi di lavoro quale presupposto imprescindibile per la realizzazione dei punti vaccinali. Anche il Garante della privacy, nel **documento di indirizzo** sulla vaccinazione nei luoghi di lavoro, ha confermato – sulla base dello stato della regolazione attualmente in vigore – la libertà di scelta vaccinale da parte dei lavoratori.

Per quanto riguarda il tema della reazione aziendale al **rifiuto** opposto dal lavoratore, alla luce di quanto precisato dal Garante della privacy, il datore di lavoro non potrebbe avere informazioni sullo stato vaccinale dei propri dipendenti e non gli sarebbe consentito far derivare alcuna conseguenza negativa alla mancata adesione alla campagna vaccinale e, conseguentemente, applicare sanzioni disciplinari. Si attende, tuttavia, un intervento legislativo chiarificatore.

Copyright 2021 © EUTEKNE SpA - riproduzione riservata

CONDIVIDI ARTICOLO



ARTICOLI CORRELATI

### Per il vaccino in azienda, priorità a chi lavora in presenza

/ Fabrizio VAZIO

### Vaccino in azienda nel rispetto della privacy

/ Elisa TOMBARI

### Problematico gestire i dipendenti che rifiutano il vaccino senza norme chiare

/ Luca NEGRINI