

# Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro: l'opinione di Enrico Gragnoli

*di E. Gragnoli - 22 gennaio 2021*

## **L'epidemia, le vaccinazioni e il rapporto di lavoro in questa prima fase dell'epidemia.**

L'epidemia induce alla prudenza, non solo nei comportamenti, ma nelle valutazioni, per l'imprevedibilità delle situazioni, come hanno insegnato le vicende del 2020. Quindi, l'impatto del rifiuto del vaccino può essere esaminato solo nel contesto attuale, con tale farmaco riservato al personale sanitario e a quello delle strutture per anziani, senza ipotesi sul futuro. Nonostante varie valutazioni rese sugli organi di stampa, a quanto risulta, il trattamento è eseguito solo presso strutture pubbliche, le quali provvedono alla relativa informazione, al fine di acquisire il consenso informato. Quindi, non si vedono profili di possibile responsabilità dei datori di lavoro, cui spetta chiarire le mere conseguenze organizzative delle scelte, libere per vincolo costituzionale.

Il contratto individuale non può introdurre un obbligo, in carenza di un provvedimento normativo, con la connessa inesistenza di implicazioni disciplinari; del resto, l'art. 279, secondo comma, lett. a), del decreto legislativo n. 81 del 2018 impone di consentire la disponibilità di vaccini, ove possibile (e, per ora, non lo è, a fronte di una dichiarata riserva allo Stato), non di prescrivere la somministrazione come obbligatoria. Essa resta libera, non coercibile, né sanzionabile, neppure nell'ambito di un rapporto di lavoro, seppure caratterizzato da una dimensione di autorità privata; né possono essere diverse le conclusioni per le amministrazioni, a prescindere dall'applicabilità del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Posizioni note hanno richiamato l'ipotesi del licenziamento per i dipendenti delle strutture sanitarie e assistenziali che rifiutino la vaccinazione. Se non mi inganno, ci si intendeva esprimere in termini generali e si voleva sostenere che, se non si mette nelle condizioni di svolgere le sue mansioni, il lavoratore non può contare sulla certa prosecuzione del rapporto, poiché potrebbe diventare inidoneo ai suoi compiti, con riferimento a scenari futuri. Per ora, il licenziamento non è pensabile, poiché sarebbe per sopravvenuta inidoneità, quindi per giustificato motivo oggettivo, ed è vietato, fino al 31 marzo 2021. Il problema è futuro; lo stesso vale per attività diverse da quelle sanitarie e di cura di ospiti anziani, qualora si allarghi la platea dei destinatari delle vaccinazioni. Poiché è indeterminato con quali ritmi e tempi si estenderà la somministrazione dei farmaci e fino a quale punto sarà coinvolta l'intera popolazione italiana, è azzardato avanzare previsioni.

Allo stato, una impresa o una pubblica amministrazione si deve rivolgere in modo formale a tutti i suoi prestatori di opere coinvolti, mano a mano, quando si possano sottoporre a vaccinazione, sottolineando che essa non è oggetto di un obbligo, ma rileva ai fini dell'idoneità professionale, quindi dando notizie di carattere organizzativo, non clinico; chi rifiuti non può

svolgere attività nei centri riservati agli anziani o nelle organizzazioni sanitarie, poiché sono così identificati i beneficiari attuali del trattamento. Il divieto è insito nella necessaria osservanza delle regole cautelari a protezione degli stessi lavoratori, dei loro colleghi e, a maggiore ragione, dei pazienti. A prescindere dalle convinzioni individuali e dal loro rilievo costituzionale, secondo le più accreditate tesi scientifiche, condivise dallo Stato e, anzi, propugnate da questo, l'adibizione alle descritte mansioni sanitarie e assistenziali di persone cui sia stato inoculato il vaccino corrisponde a principi di prudenza obbligatoria, ai fini della tutela della salute sia del personale, sia dei pazienti o, comunque, degli ospiti, così che la violazione espone a responsabilità quanto meno sul versante civile e, con ogni probabilità, non solo.

Nell'immediato, per i dissenzienti, occorre valutare l'assegnazione a mansioni o strutture diverse, nelle quali, allo stato, non si ponga il problema della vaccinazione, come, in imprese assistenziali articolate, quelle indirizzate a bambini o, comunque, non ad anziani; in difetto, l'unica soluzione è la sospensione. Il vero problema è se questa possa avere luogo con ricorso al trattamento di integrazione salariale o a quello del fondo di integrazione salariale o a simili forme di tutela del reddito, dal momento che la causa della sospensione potrebbe essere ritenuta dipendente dalla volontà del lavoratore. Non vi sono precedenti paragonabili. In difetto dell'integrazione salariale, la sospensione sarebbe senza retribuzione, con inevitabili controversie giudiziali. Comunque, sarebbe peggio adibire alle mansioni nei centri degli anziani o nelle strutture sanitarie persone che rifiutino il vaccino, poiché, quando disponibile, deve essere utilizzato, sulla base delle regole cautelari codificate alla stregua di quelle valutazioni scientifiche recepite dallo Stato persona e imposte a quella comunità, pena la violazione di un basilare criterio di prudenza, con ogni responsabilità nel caso di danni alla salute.

Enrico Gragnoli, professore ordinario nell'Università degli studi di Parma