

La Corte Costituzionale conferma la legittimità dell'obbligo vaccinale da SARS-CoV-2 per ragionevolezza e proporzionalità

di M. Aiello - 18 Dicembre 2023

La sentenza della Consulta n. 186 del 9 ottobre 2023 conferma, ancora una volta, la legittimità costituzionale delle dibattute norme impositive dell'obbligo vaccinale da SARS-CoV-2 e della conseguente sospensione dall'esercizio della professione per inadempimento dello stesso, contemplate nel d.l. 1 aprile 2021, n. 44 e già dichiarate costituzionalmente legittime dalla Corte (v., tra le tante, le pronunce del [9 febbraio 2023, nn. 14, 15 e 16](#), in *Labor*, 30 maggio 2023, con nota di VERZARO, *Auctoritas, non gravitas facit legem. La costituzionalità dell'obbligo vaccinale anti Covid-19*; [Corte Cost., 20 luglio 2023, n. 156](#), in *Labor*, 24 ottobre 2023, con nota di AIELLO, *Corte Costituzionale n.156/2023: questioni di legittimità costituzionale sull'obbligo vaccinale da SARS-CoV-2 dichiaratamente inammissibili*; [Corte Giust., 13 luglio 2023, C-765/2](#), in *Labor*, 4 novembre 2023 con nota di AIELLO *La pronuncia di irricevibilità della domanda pregiudiziale lascia orfana di decisione la dibattuta questione della sospensione dal lavoro del personale sanitario per violazione dell'obbligo vaccinale*). Nel caso di specie, il giudice remittente, investito del ricorso di un dipendente di una Azienda Socio Sanitaria, con mansioni amministrative e in modalità smart working, sospeso dal servizio e dalla retribuzione, ai sensi dell' art. 4-ter del d.l. n. 44 del 2021 per inadempimento dell'obbligo vaccinale, ha sollevato le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 4-ter, commi 1, lettera c), e 2, d.l. 1 aprile 2021, n. 44 nella parte in cui impone la vaccinazione quale requisito essenziale *«per il personale che svolge a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa nelle strutture di cui all'articolo 8-ter del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502»*, in riferimento agli artt. 3 (disparità di trattamento tra soggetti interni o esterni alla struttura, irragionevolezza e sproporzionalità dell'imposizione dell'obbligo) e 4 Cost.(lesione del diritto al lavoro). Orbene, il giudice remittente argomenta la disparità di trattamento e l'irragionevolezza dell'imposizione dell'obbligo vaccinale evidenziando la *«scarsa attinenza dell'imposizione con l'esigenza di prevenire l'infezione da Sars Cov-2 nell'ambiente di lavoro dal momento che «il diverso trattamento fra coloro che non hanno adempiuto all'obbligo vaccinale sulla base della mera titolarità del soggetto con cui il contratto è stato stipulato non genera alcuna differenza sulla possibilità di contagiare o di essere contagiati da parte di soggetti tutti egualmente non vaccinati»* e prosegue sostenendo che è irragionevole considerarlo requisito essenziale anche in relazione a quelle attività lavorative che, come nel caso di specie, *«sia possibile espletare dai soggetti vaccinati con modalità di lavoro agile e quindi anche nei casi in cui la finalità della norma può essere realizzata a prescindere dall'assolvimento dell'obbligo vaccinale»* e infine lede l'art. 4 Cost. introducendo una misura *«ad eccessivo detrimento del valore della dignità umana stante la*

*compressione assoluta del diritto al lavoro per un lungo periodo di tempo». Le argomentazioni elaborate dal giudice remittente non soddisfano il requisito dell'«autonoma illustrazione delle ragioni per le quali la normativa censurata integrerebbe una violazione del parametro costituzionale evocato» dunque ne consegue l'inammissibilità delle questioni. Orbene l'obbligo di vaccinazione per i soggetti che «a qualsiasi titolo» svolgevano attività lavorativa nelle strutture di cui all'art. 8-ter del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 ha il suo fondamento giustificativo nella strategia di contrasto alla diffusione del virus SARS-CoV-2 soprattutto nei luoghi di cura di soggetti fragili. Al fine di evitare elusioni dell'obbligo vaccinale, l'impossibilità di erogare i servizi in presenza e disparità di trattamento tra personale non vaccinato in smart working e personale vaccinato in presenza la medesima prestazione lavorativa in ambito *lato sensu* sanitario non era suscettibile di un trattamento differenziato tra il lavoratore interno alla struttura e quello che lavorava in smart working. In quest'ottica è ragionevole e non discrimina la mancata estensione dell'obbligo vaccinale a coloro che svolgono attività lavorativa nelle strutture sanitarie e socio-sanitarie «con contratti esterni» che occasionalmente hanno contatti diretti con gli assistiti e con il personale dipendente. La Corte nella fattispecie in esame, in considerazione delle peculiari condizioni epidemiologiche e dell'imprevedibilità del decorso della pandemia (Corte Cost., n. 14/2023) ribadisce che l'obbligo vaccinale e la correlata sospensione per inadempimento devono «ritenersi misure non irragionevoli e non sproporzionate in considerazione del non irragionevole bilanciamento operato dal legislatore tra la dimensione individuale e quella collettiva del diritto alla salute, alla luce della situazione sanitaria dell'epoca e delle conoscenze medico-scientifiche disponibili, e della proporzionalità della misura imposta in ragione della sua strutturale temporaneità» (Corte Cost., n. 15/2023 e n. 14/2023).*

In concreto, il legislatore perseguendo un percorso riconosciuto legittimo dalla stessa Corte (v. le sentenze Cost. nn. 14, 15 e 186/2023), inizialmente ha delimitato i destinatari dell'obbligo in base alla natura della professione svolta e, successivamente, in base al luogo di svolgimento includendo, oltre alle professioni «sanitarie» anche quelle amministrative collegate in base alla comunanza del luogo di svolgimento «per contemperare la dimensione individuale e collettiva del diritto alla salute» (Corte Cost., n. 185/2023). Tale scelta legislativa rimette l'attività di accertamento e monitoraggio agli ordini professionali e ai datori di lavoro esonerando i soggetti coinvolti dall'art. 4 del d.l. n. 44/2021. La tempestiva attuazione dell'obbligo vaccinale rende ragionevole la scelta del legislatore di non distinguere le ipotesi di lavoro agile come nella fase iniziale della pandemia. Infatti, non escludere dall'obbligo vaccinale quel personale che obbligato a vaccinarsi è impiegato in modalità di lavoro agile non è irragionevole né sproporzionata in quanto le norme censurate necessitano di una lettura che tenga conto sia della sospensione del rapporto lavorativo per violazione dell'obbligo, sia della natura transitoria dell'imposizione dell'obbligo vaccinale e della sua rigorosa modulazione in stretta connessione con l'andamento della situazione pandemica (Corte Cost. nn. 14, 15 e 185/2023).

In conclusione, la pronuncia annotata riconosce la valenza multipla dell'obbligo vaccinale del personale sanitario finalizzato a *salvaguardare* il dipendente dal rischio infettivo professionale contestualmente a *proteggere* i pazienti dal contagio in ambiente assistenziale ed *assicurare* l'operatività dei servizi sanitari, riconosce la ragionevolezza e la proporziona-

lità della misura impositiva e ne dichiara conseguentemente l'inammissibilità e l'infondatezza delle questioni di legittimità costituzionale sollevate.

Maria Aiello, primo tecnologo del CNR

Visualizza il documento: [C. cost., 9 ottobre 2023, n. 186](#)