

Chi non si vaccina contro il Covid può rischiare il licenziamento?

Finalmente sono arrivati i vaccini e con loro la speranza di recuperare una parvenza di normalità nella nostra vita di tutti i giorni.

Come noto non sarà previsto alcun obbligo di vaccinarsi. Ma chi scegliesse di non sottoporsi alla vaccinazione potrebbe andare incontro a problemi sul posto di lavoro?

Il tema viene affrontato su “**Il Fatto Quotidiano**” con un’intervista al magistrato **Raffaele Guariniello**, pubblicata lo scorso 24 dicembre.

“Tutelare la salute significa vaccinare il maggior numero possibile di persone”:

Guariniello, che alla tutela della salute ha dedicato la sua carriera in magistratura, lo dice senza mezzi termini:

“Ma attenzione – precisa – non è un’indicazione ‘morale’, è ciò che prevede la legge”.

La premessa su cui si basa il ragionamento del magistrato è l’Art. 32 della Costituzione, che nella seconda parte recita:

Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge .

In effetti, secondo Guariniello, la disposizione di legge ci sarebbe già, e deriverebbe dal Testo Unico della Sicurezza sul Lavoro.

L’art. 279 impone al datore di lavoro di mettere a disposizione “*vaccini efficaci per quei lavoratori che non sono già immuni all’**agente biologico**, da somministrare a cura*

del medico competente".

Il Covid-19 rientra tra gli agenti biologici, peraltro tra i più insidiosi come stabilito da due decreti legge che hanno recepito una direttiva europea. Quindi, a norma di legge, essendo ora disponibile un vaccino per il Covid (l'agente biologico), il datore di lavoro è tenuto a mettere "a disposizione" vaccini efficaci.

In effetti la norma parla di **mettere a disposizione**, ma non di obbligo per il lavoratore. Ma lo stesso Art. 279 **impone** al datore di lavoro "*l'allontanamento temporaneo del lavoratore*" in caso di inidoneità alla mansione "*su indicazione del medico competente*". Secondo Guariniello, il medico non potrà fare a meno di esprimere un giudizio di **inidoneità** se il lavoratore ha rifiutato il vaccino messogli a disposizione dal datore di lavoro, proprio su parere del medico competente.

Guariniello ritiene che una simile interpretazione della norma non vada a danneggiare i Lavoratori. Al contrario: la sorveglianza sanitaria non serve solo a tutelare il singolo lavoratore, ma anche tutti gli altri. La Corte Costituzionale lo ha ribadito più volte: **la tutela della salute è un diritto dell'individuo e un interesse della collettività**.

In caso di inidoneità la legge prevede l'obbligo di allontanare il lavoratore e di adibirlo ad altra mansione, ma solo "ove possibile".

La Cassazione ritiene che **tale obbligo di ripescaggio non possa ritenersi violato quando la ricollocazione del lavoratore in azienda non sia compatibile con l'assetto organizzativo stabilito dall'azienda stessa**. Insomma, il datore di lavoro è obbligato a predisporre misure organizzative per consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, ma **se questo non è possibile si rischia la rescissione**. Un rischio non presente fintanto che perdurerà lo stato di emergenza con conseguente divieto di licenziamento, ma il problema potrebbe presentarsi in futuro.

L'ultima domanda posta al Magistrato: in tal modo non si

potrebbe paventare la **violazione della libertà personale**? Su questo Guariniello ritiene che la normativa sia molto chiara nel prevedere la messa a disposizione del vaccino, l'allontanamento e la destinazione ad altra mansione "ove possibile" del lavoratore che si riveli inidoneo. L'unico modo per opporsi sarebbe cambiare la norma.

Fin qui il parere di Raffaele Guariniello. Si tratta di un argomento che inevitabilmente sarà oggetto di discussione nei prossimi mesi.

Ci è sembrato giusto riportare il contenuto dell'intervista come spunto di riflessione, tenuto conto anche dell'autorevolezza della fonte.