

Milano 19/01/2021

VACCINO : ALCUNA OBBLIGATORietà AL MOMENTO, MA IL GIUDICE HA L'ULTIMA PAROLA.

Che fare quando il datore di lavoro impone ai propri dipendenti il vaccino anti- covid, pena il loro licenziamento? Come devono comportarsi in questo caso i lavoratori? Esiste una legge che li tutela? O esiste una legge che tutela il datore di lavoro e che lo legittima nell'imporre ai propri dipendenti un vaccino?

Riprendiamo l'articolo dell'avvocato Giovanna Gentile, pubblicato sul sito www.siaso.it, nel quale si fa riferimento a due normative specifiche: il TUSL (art. 279) e l'articolo 2087 del codice civile. Abbiamo letto che i due articoli di legge, sembrerebbero orientati ad avvicinare il lavoratore in ambito sanitario al vaccino ma sappiamo anche che per quanto riguarda il vaccino anti-covid, esiste, attualmente, un vuoto normativo. Al momento, infatti, anche se non esiste una norma che imponga l'obbligo per i cittadini di sottoporsi al vaccino, alcuni datori di lavoro hanno prospettato sanzioni disciplinari e non da ultimo il licenziamento a fronte del rifiuto da parte del dipendente di sottoporsi al vaccino suddetto.

Abbiamo ricevuto la richiesta di consulenza e di supporto da parte di Maria P., Aso da molti anni che a fronte del proprio rifiuto a vaccinarsi ha dapprima subito pressioni psicologiche ed è stata destinataria di un trattamento discriminatorio rispetto alle colleghe che hanno aderito all'invito del datore di lavoro, e successivamente è stata minacciata che in caso di reiterato rifiuto, sarebbe stata licenziata.

Va ricordato che, anche se alcun datore potrebbe esercitare il suo potere disciplinare, spingendosi ad una illegittima risoluzione del contratto di lavoro a fronte dell'assenza di una specifica norma che regolamenti la materia (ricordiamo infatti che l'art. 32, al momento rimane il cardine principale su cui si basa il diritto di ogni individuo a non essere sottoposto ad un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge), in caso ciò dovesse avvenire, comunque, in caso di controversia, il giudice potrebbe riequilibrare la situazione e disporre la reintegra del lavoratore con conseguente risarcimento del relativo danno.

Anche se la normativa europea in materia, rinforza il suddetto principio costituzionale, disponendo che il datore di lavoro non può attuare ritorsioni e sanzioni (dal divieto di accesso ai luoghi di lavoro al licenziamento) a fronte del rifiuto alla terapia vaccinale da parte del lavoratore, il giudice ha l'ultima parola.

Ricordiamo comunque al datore di lavoro al fine di non incorrere in alcuna violazione ai sensi dell'art. 2087 c.c. che applicare correttamente i protocolli ai sensi della normativa vigente ed offrire ai suoi dipendenti formazione ed informazione sulle misure di protezione anti-covid, munendo il personale oltre che degli specifici DPI (camici mono uso, mascherine certificate dall'INAIL, guanti monouso e quant'altro utile a proteggere gli stessi ed i terzi) oltre che operare nel rispetto della gestione degli spazi comuni e dunque dalla sanificazione degli ambienti lavorativi, all'utilizzo dei prodotti specifici per la disinfezione dei luoghi di lavoro oltre che a invitare al rispetto delle distanze di sicurezza.

Fulvia Magenga Segretario Generale SIASO Confasal