

Professionisti 4.0



di Riccardo Borsari

Il dipendente non si vuole vaccinare? Regole e limiti per gli imprenditori

Nelle ultime settimane, contestualmente alla somministrazione dei primi vaccini anti Covid-19, si è scatenato il dibattito su quali provvedimenti possa (e debba) adottare il datore di lavoro nei confronti del dipendente che rifiuta di sottoporsi alla vaccinazione.

La complessità e delicatezza della materia comporta la necessità di evitare di incorrere in eccessive semplificazioni per (tentare di) individuare soluzioni certe. Peraltro, occorre tener presente che, al momento, la somministrazione dei vaccini è riservata al Servizio Sanitario Nazionale, quindi il datore di lavoro potrebbe, al massimo, interrogarsi se sia legittimo pretendere che il dipendente dichiari se si è sottoposto a vaccinazione. C'è chi ritiene che il diritto alla riservatezza non possa essere invocato a fronte della situazione di emergenza: tuttavia, oggetto di trattamento è un dato

sanitario e, pertanto, non bisogna sottovalutare il rischio che i provvedimenti (disciplinari o, nel caso più grave, contrattuali) siano ritenuti abnormi rispetto al rifiuto del dipendente di consentire il trattamento di un proprio dato particolare.

Ci si domanda, poi, che cosa accadrà se e quando i datori di lavoro potranno, attraverso il medico competente, fornire direttamente i vaccini ai dipendenti. Si ritiene che la somministrazione diretta del vaccino sia consentita per effetto dell'interpretazione «evolutiva» dell'art. 2087 codice civile, che pone in capo al datore di lavoro il dovere inderogabile di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità dei lavoratori. Proprio in attuazione di tale dovere gli imprenditori hanno, infatti, imposto l'adozione delle misure di prevenzione del contagio previste dai protocolli di sicurezza adottate negli ultimi mesi e recepite nei Dpcm

(obbligo di distanziamento, misurazione della temperatura, obbligo di indossare mascherine). Per imporre il vaccino obbligatorio dovrebbe potersi sostenere che le citate misure non forniscono adeguata garanzia circa l'effettiva eliminazione dei contagi sul luogo di lavoro: si tratta di una valutazione che va necessariamente effettuata caso per caso, in relazione a ciascuna realtà aziendale e con il massimo scrupolo, stante il serio limite posto dal diritto fondamentale all'autodeterminazione terapeutica. In ogni caso, la sospensione (o addirittura l'interruzione) del rapporto di lavoro dovrebbe essere valutata solo dopo aver verificato l'impossibilità di adibire il dipendente a una diversa mansione con un minore grado di rischio di contagio per sé e per i colleghi (per esempio smartworking).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

