

# 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.*