

**Studio:**

Piazzetta Lino Tosoni N.2  
37069 Villafranca di Verona (VR)  
Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027  
e-mail: info@studiomalandrino.com



Agli spett.li Clienti  
Ai collaboratori  
Loro Sedi

**Oggetto: Rifiuto del lavoratore di vaccinarsi: cosa fare**

Tra qualche mese il vaccino dovrebbe essere accessibile a tutta la popolazione e i datori di lavoro, per esigenze interne o piuttosto per necessità dei propri clienti/committenti, si troveranno a richiedere, ai lavoratori, l'effettuazione del vaccino, che potrà essere addirittura considerato un plus per la scelta del proprio fornitore (pensate a ditte che forniscono servizi di pulizia o mensa all'interno di altre aziende).

Il datore di lavoro dovrà adoperarsi per rendere Covid-free la propria azienda e con essa i propri lavoratori, ciò anche per una più facile ripresa della completa attività lavorativa e per evitare blocchi alla produzione dovuti ai contagi che si potranno ancora verificare al proprio interno.

Escludiamo dalla trattazione le strutture sanitarie e le RSA dove, essendoci lavoratori che operano a stretto contatto con i pazienti, meritano una trattazione a parte.

Ad oggi, l'azienda non potrebbe imporre il vaccino adducendo quanto previsto dall'articolo 32 della Costituzione, in quanto manca l'obbligatorietà, per legge, alla sua somministrazione.

Infatti, il secondo comma dell'articolo 32, dispone che "Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge".

Per quanto riguarda le altre attività lavorative, la richiesta della previa esecuzione del vaccino all'effettuazione della prestazione lavorativa, potrà essere considerata legittima dopo aver verificato i seguenti fattori:

- tipologia dell'attività svolta, ad esempio, per coloro che svolgono attività che prevedono un contatto con i cibi;
- persone frequentate dal lavoratore durante la prestazione lavorativa (colleghi e/o clienti), attraverso una interazione che non permette il rispetto del c.d. distanziamento sociale;
- ambiente di lavoro che, anche in questo caso, potrebbe essere inadatto al distanziamento minimo.

**Rifiuto della vaccinazione**

Qualora il lavoratore risponda negativamente alla richiesta del proprio datore di lavoro, quest'ultimo dovrebbe inviarlo a visita presso il medico competente, al fine di verificare il motivo del diniego.

Motivo che potrebbe essere legittimo, in quanto non dipendente dalla volontà del lavoratore stesso, ma potrebbe essere dovuto ad una patologia incompatibile con la somministrazione del vaccino, quale, ad esempio, la presenza di una allergia ai farmaci o uno stato di gravidanza.

Allorquando il rifiuto alla vaccinazione sia supportato da una motivazione medico-scientifica e l'ostacolo all'assolvimento della prestazione lavorativa non sia imputabile al prestatore di lavoro, il datore di lavoro si dovrà attivare per trovare strade alternative che non siano di intralcio alla limitazione dei contagi e lo potrà fare ricorrendo a questa gradualità di interventi:

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2  
37069 Villafranca di Verona (VR)  
Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027  
e-mail: info@studiomalandrino.com



- verificare la possibilità che la prestazione lavorativa possa avvenire da remoto (smart working);
- spostare il lavoratore ad altre attività, compatibili con i fattori sopra evidenziati (rispetto del distanziamento con altri soggetti) e con la professionalità posseduta;
- spostare il lavoratore ad altre mansioni, anche inferiori, rispetto a quelle possedute;
- trasferire il lavoratore ad un'altra unità produttiva o cantiere;
- sospendere il lavoratore dall'attività lavorativa.

Su quest'ultimo punto, qualora il diniego al vaccino, da parte del lavoratore, sia dovuto ad una valutazione personale e non scientifica (c.d. "no vax"), la sospensione dall'attività lavorativa e dalla retribuzione potrebbe essere la soluzione primaria, in quanto il datore di lavoro non è obbligato a conciliare le pretese personali del lavoratore, che non siano supportate da evidenze medico-scientifiche, dall'esigenza aziendale di ridurre i contagi.

Lo stesso articolo 20, del Testo Unico sulla Salute e Sicurezza (Decreto Legislativo 81/2008), stabilisce che "ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro."

Si auspica un intervento legislativo, anche per in considerazione del tempo in cui il lavoratore potrà essere sospeso dall'attività lavorativa.

Un limite ragionevole, in attesa di chiarimenti, potrebbe essere fino alla immunità di gruppo (cd. immunità di gregge) e cioè quel fenomeno per cui, una volta raggiunto un livello di copertura vaccinale, considerato sufficiente all'interno della popolazione, si potranno considerare al sicuro anche le persone non vaccinate, anche se sulla strategia della immunità di gregge esistono pareri scientifici discordanti.

Si resta a disposizione per qualsiasi chiarimento e si porgono cordiali saluti.

Alfredo Malandrino – Consulente del Lavoro