

L'ANALISI

sconsigliabile imporre o proporre il vaccino

Luca Failla

I

n questi giorni è scoppiato anche da noi il dibattito su vaccino anti Covid-19 e possibile licenziamento dei dipendenti che lo rifiutino. Le tesi, anche su queste colonne, sono ormai note, tutte incardinate sull'articolo 32 della Costituzione e sulla diversa lettura che si voglia dare dell'articolo 2087 del Codice civile e dell'obbligo di protezione e sicurezza imposto al datore di lavoro, anche a prescindere dalla volontà personale dei dipendenti.

In assenza di una legge ad hoc attuativa dell'articolo 32 della Costituzione, in linea con i valori costituzionali e con il bilanciamento di interessi che richiede una misura così invasiva (che non mi pare sia all'ordine del giorno dell'attuale Governo) il mio pensiero è che non possa essere imposta alcuna vaccinazione obbligatoria al cittadino-dipendente, a maggior ragione in forza di un contratto di diritto privato come quello di lavoro, e ciò nemmeno a voler interpretare estensivamente l'articolo 2087 del Codice civile come qualcuno propone.

Ma quello che voglio qui evidenziare è un aspetto diverso e che mi pare poco presente nel dibattito, tutto teorico, vaccino sì o no e licenziamento. Ed è quello della non trascurabile responsabilità delle imprese che davvero volessero somministrare obbligatoriamente il vaccino ai dipendenti e delle potenziali conseguenze negative che alle stesse potrebbero derivare in caso di conseguenze e ripercussioni negative sul dipendente vaccinato in primis ma anche nei rapporti con i terzi.

Mi spiego meglio. Anche qualora il vaccino (anzi, i vaccini dato che ne esistono diversi con modalità operative differenti) diventassero in futuro disponibili per l'acquisto libero da parte delle aziende, mi pare essenziale chiarire le responsabilità che le stesse si accollerebbero qualora lo volessero somministrare ai dipendenti.

E infatti un datore che imponesse obbligatoriamente il vaccino ai dipendenti non vi è dubbio che si accollerebbe tutte le conseguenze che ne potrebbero derivare (eventuali reazioni allergiche, patologie future eccetera) allo stato difficilmente prevedibili, anche alla luce della estrema novità dei vaccini e dei loro brevi tempi di sperimentazione.

Ma ad analoga conclusione si giungerebbe qualora tale azienda si "limitasse" a mettere a disposizione gratuitamente il vaccino ai dipendenti, traendo poi delle

conseguenze giuridiche sul piano del rapporto di lavoro dall'eventuale rifiuto al vaccino manifestato dal dipendente (ad esempio, in caso di rifiuto, spostandolo a mansioni differenti ovvero sospendendolo dalla prestazione e dalla retribuzione come qualcuno ha suggerito).

Che anche in tal caso, qualora il dipendente accettasse "volontariamente" tale somministrazione, lo stesso potrebbe sempre sostenere di avere accettato (rectius subito) il vaccino impostogli dall'azienda per timore di conseguenze per sé pregiudizievoli (perdita della retribuzione o adibizione a mansioni meno confacenti) con le medesime conseguenze, in capo all'azienda, indicate nel caso precedente.

È stato sostenuto che in tali casi il datore di lavoro ben potrebbe "proteggersi" da eventuali conseguenze negative semplicemente chiedendo al lavoratore di sottoscrivere formali rinunzie a eventuali responsabilità in capo all'azienda per le conseguenze del vaccino.

Ma è bene chiarire subito che questa strada è preclusa anche qualora il dipendente sottoscrivesse liberamente tali dichiarazioni. Infatti va ricordato che, per il rapporto di lavoro, le transazioni e le rinunzie a diritti "futuri" (quale quello a richiedere risarcimento danni al datore di lavoro o a terzi, quali il medico competente che avesse prescritto il vaccino per eventuali conseguenze che si avessero a subire) sono totalmente nulle e inefficaci, stante il chiaro testo dell'articolo 2113 del Codice civile, come unanimemente interpretato, secondo cui sono valide solo le rinunzie a diritti già maturati ed entrati già nel patrimonio del lavoratore e unicamente con le particolari forme solenni, che tutte le aziende conoscono, previste da tale norma.

Ergo, alle aziende va raccomandata molta attenzione a sobbarcarsi di responsabilità su questo terreno allo stato ancora poco esplorato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Luca Failla