RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

LAVORO

di LUCA CARATTI

Vaccino tra obbligo e facoltà

La progressione della campagna per l'immunizzazione impone ai datori di lavoro di interrogarsi sul rifiuto dei lavoratori. La posizione delle OOSS del Turismo.

La campagna vaccinale a protezione dell'infezione da Covid-19 prosegue, seppur più lentamente rispetto agli iniziali proclami, e i datori di lavoro pubblici e privati si trovano, per la prima volta, di fronte all'amletico dubbio: **obbligo o non obbligo i dipendenti a vaccinarsi?** È evidente che l'interrogativo, la cui risposta non è affatto scontata, mira tra le altre cose a eliminare (o ridurre) le complesse previsioni elencate nel protocollo condiviso con le parti sociali (il 24.04.2020) volte a **contenere il virus** negli ambienti di lavoro e ridurre, parallelamente, il **rischio di essere chiamati a rispondere** in caso di malattia (o di decesso) del lavoratore qualora sia stato accertato il nesso di causalità tra il contagio e l'ambiente di lavoro.
Come detto, la questione non è di facile soluzione in quanto il legislatore non ha scelto di imporre forzosamente il vaccino, conscio forse anche dei delicati problemi di rango costituzionale. Infatti, si corre sul filo dell'equilibrio **tra le libertà garantite dalla Costituzione e l'obbligo dell'imprenditore di garantire la massima sicurezza** possibile sul luogo di lavoro. E una prima riflessione potrebbe portare a concludere che il vaccino, stante anche le previsioni del D.Lgs. 81/2008 che impongono di ridurre al minimo i rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico-scientifico, possa essere **trattato al pari di un qualunque altro dispositivo di protezione individuale** (DPI).
Il dibattito non infiamma solo i datori di lavoro ma anche le parti sociali, in particolare quelle che rappresentano i lavoratori che sono abitualmente a contatto con il pubblico. Ci si riferisce qui ai lavoratori del **settore del turismo e del commercio** . È condiviso dalle organizzazioni sindacali che essi meritino " *una particolare attenzione nell'attuazione del Piano di Vaccinazione anti-Covid-19 nell'ambito del piano strategico definito dal Ministero della Salute. In particolare, i lavoratori meritano che, ultimata la prima fase mirata alla tutela degli operatori sanitari, forze pubbliche e soggetti fragili, venga a essi assicurata priorità di vaccinazione contro Sars-CoV-2/Covid-19, considerando in primo luogo la necessità di tutela delle attività che continuano a garantire il servizio senza soluzione di continuità dall'inizio della pandemia* " (si veda avviso comune del 1.02.2021). In tal senso le organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori hanno sottoscritto, il 26.01.2021, un **protocollo di intesa** nel quale convengono che la vaccinazione contro il Covid-19 sia un **utile strumento a garantire in piena sicurezza l'attività turistica** sia per gli addetti che per la popolazione, pertanto viene richiesto l'inclusione di tale addetti tra i soggetti prioritariamente destinatari del vaccino. Auspicando la più alta adesione dei lavoratori (si dà evidenza della volontarietà), le parti concordano di attivarsi per promuovere **corrette campagne di informazione e sensibilizzazione** tra i lavoratori.
È indubbiamente una chiara presa di posizione ma, a parere di chi scrive, non è risolutivo per i datori di lavoro che si trovano tra l'incudine e il martello. Un tema così delicato come la salute, non può essere esclusivamente relegato alla libertà di scelta e alla sensibilizzazione: **diventa urgente un risolutivo intervento normativo** che sbrogli il nodo gordiano e si sbilanci o verso l'obbligo oppure verso la volontarietà, ma liberando il datore di lavoro da qualsiasi responsabilità, salvo il dolo.

Riproduzione vietata - lunedì 08 febbraio 2021