



Numero 3 / 2021

Mara Lombardi

**Vaccini anti-COVID19 e rapporto di
lavoro.**

Libertà, responsabilità, obbligo

Vaccini anti-COVID19 e rapporto di lavoro.

Libertà, responsabilità, obbligo¹

Mara Lombardi

Professore associato, Sapienza Università di Roma

In premessa, ringrazio quanti sono intervenuti a questo secondo incontro, organizzato dal prof. Fabrizio Ferraro nell'ambito delle attività integrative previste anche nel Consiglio di corso di studi di Ingegneria della Sicurezza e Protezione Civile, che hanno offerto spunti di notevole interesse per la riflessione sul tema della vaccinazione volontaria e delle apparenti limitazioni della libertà individuale indirettamente prodotte dalla condizione di non vaccinato.

Sul tema, il contributo della competenza tecnica si sofferma, inevitabilmente, sulle implicazioni che l'adozione di protocolli raccomandati di tutela, laddove non obbligati, può comportare in termini di riorganizzazione efficace delle modalità di lavoro e ruolo attivo e partecipe dei lavoratori alla garanzia di perseguimento dell'obiettivo di tutela della salute.

Concordando con quanto richiamato dal prof. Ferraro sull'efficacia del vaccino contro il contagio, la conseguente differenziazione tra lavoratori vaccinati e non (per impossibilità oggettiva o per scelta volontaria) pone il problema, nei contesti lavorativi di medio-piccola entità, di gestire la condizione di eventuale inutilizzabilità-inidoneità rimodulando le attività lavorative a garanzia della produzione. È evidente che, date le oggettive difficoltà, il sostegno previsto dal Protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione

¹ Il testo rielabora l'intervento introduttivo tenuto durante il webinar *Vaccini anti-COVID19 e rapporto di lavoro. Libertà, responsabilità, obbligo*, svoltosi tramite piattaforma Zoom in data 20 maggio 2021.

di punti straordinari di vaccinazione anti SARS-CoV-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro del 6 aprile 2021 sia inquadrabile nelle azioni “straordinarie” intraprese con l’obiettivo di “ripristinare” un presupposto di adeguatezza per la ripresa economica del Paese.

Tale protocollo richiama in premessa lo scopo esplicitando l’obiettivo di favorire l’applicazione e l’efficacia delle misure di contrasto e di contenimento della diffusione del SARS-CoV-2/Covid-19 negli ambienti di lavoro - e di accrescerne, conseguentemente, la sicurezza e la salubrità - successivamente alla dichiarazione dello stato di emergenza le Parti sociali, su invito del Governo, hanno adottato Protocolli condivisi per la regolamentazione e l’attuazione di tali misure, in particolare il 14 marzo e il 24 aprile 2020, sviluppati anche con il contributo tecnico-scientifico dell’INAIL.

Le condizioni riportate prevedono conseguentemente che sia possibile per il datore di lavoro:

- stipulare una specifica convenzione con strutture esterne in possesso dei requisiti per la vaccinazione;
- avvalersi delle strutture sanitarie dell’INAIL presenti sul territorio;
- equiparare il tempo necessario alla vaccinazione all’orario di lavoro.

Ovviamente i presupposti alla concreta realizzazione di quanto indicato consistono nella disponibilità di vaccini, che al momento della redazione della nota sembra garantita, nella disponibilità dell’azienda a realizzare l’attività, nella presenza di medico competente o personale sanitario adeguatamente formato, nella garanzia di condizioni di sicurezza per la somministrazione dei vaccini (idoneità dei luoghi e dei dispositivi) e, in conclusione, nell’adesione volontaria ed informata dei lavoratori che richiama la responsabilità individuale in applicazione del principio di autotutela.

In conclusione, lasciando la parola a chi presenterà le proprie riflessioni sul tema nel corso di questo incontro, i lavoratori e, più in generale, gli individui, hanno vissuto e vivono uno dei più emblematici conflitti, forse ancora irrisolto, che si genera dalla necessità di conciliazione tra diritti individuali e interessi della collettività e che ha imposto restrizioni

personali a garanzia della salute di ciascuno. Le ricadute, sebbene ancora non quantificabili, potranno essere limitate solo se il senso di responsabilità prevarrà sulla percezione di intraprendere scelte obbligate.