

**COVID-19**  
**RIFIUTO ALLA VACCINAZIONE DA PARTE**  
**DEL PERSONALE DIPENDENTE**  
**SOLUZIONI APPLICABILI**

**CONSIDERAZIONI PRATICHE ALLA LUCE**  
**DELLE NORME VIGENTI**

*relatore Avvocato Giovanni Dal Poz*

**STUDIO LEGALE DAL POZ & PARTNERS**  
***www.studiolegaledalpoz.com***



Per maggiori info scrivere a [comunicazione@copernicocs.it](mailto:comunicazione@copernicocs.it) oppure chiamare lo 0422/306792

***www.copernicocs.it***

***COVID-19***  
***RIFIUTO ALLA VACCINAZIONE DA PARTE***  
***DEL PERSONALE DIPENDENTE***  
***SOLUZIONI APPLICABILI***

La vaccinazione del personale è oggi oggetto di ampio dibattito.

Ci si chiede se pur in assenza di una legge che la renda obbligatoria sia consentito al datore di lavoro richiedere la vaccinazione come misura di sicurezza ai propri dipendenti che abbiano l'effettiva possibilità di sottoporvisi

# ***COVID-19***

## ***RIFIUTO ALLA VACCINAZIONE DA PARTE DEL PERSONALE DIPENDENTE SOLUZIONI APPLICABILI***

***L'obbligo generale di sicurezza a carico del datore e del  
prestatore di lavoro***

L'articolo 2087 del Codice civile obbliga l'imprenditore, pubblico o privato, ad adottare "le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"

***COVID-19***  
***RIFIUTO ALLA VACCINAZIONE DA PARTE***  
***DEL PERSONALE DIPENDENTE***  
***SOLUZIONI APPLICABILI***

Un'obiezione che viene mossa alla tesi qui sostenuta è quella secondo cui, in materia di prevenzione del contagio da Covid-19, il contenuto dell'obbligo di sicurezza dell'imprenditore sarebbe stato cristallizzato dalla norma contenuta nell'art 29- d.l. n. 23/2020 ( decreto liquidità ) che rinvia al contenuto dei protocolli convenuti tra il Governo e le parti sociali

# ***COVID-19***

## ***RIFIUTO ALLA VACCINAZIONE DA PARTE DEL PERSONALE DIPENDENTE SOLUZIONI APPLICABILI***

Ma l'epoca in cui la norma è stata emanata, nella quale vaccinarsi non era ancora possibile e non era neppure prevedibile quando e con quali modalità lo sarebbe stato, impedisce di dedurre dalla norma stessa l'esclusione della vaccinazione dal novero delle misure attivabili *oggi* dall'imprenditore per la prevenzione del contagio

***COVID-19***  
***RIFIUTO ALLA VACCINAZIONE DA PARTE***  
***DEL PERSONALE DIPENDENTE***  
***SOLUZIONI APPLICABILI***

E sappiamo come l'art 2087 c.c. sia una “norma aperta” proprio nel senso che l’obbligo di sicurezza in esso contenuto si arricchisce di contenuti concreti via via che la scienza e la tecnica mettono a disposizione nuove misure efficaci

# **COVID-19**

## **RIFIUTO ALLA VACCINAZIONE DA PARTE DEL PERSONALE DIPENDENTE**

### **SOLUZIONI APPLICABILI**

L'articolo 20 del T.U. sulla sicurezza negli ambienti di lavoro ( d.lgs. n. 81/08) prevede: *“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”*

# ***COVID-19***

## ***RIFIUTO ALLA VACCINAZIONE DA PARTE DEL PERSONALE DIPENDENTE SOLUZIONI APPLICABILI***

***L'obbligo di attivare le vaccinazioni necessarie, secondo il  
Testo Unico per la sicurezza***

L'altra norma direttamente rilevante in questa materia è l'articolo 279 dello stesso T.U. che prevede in modo più specifico l'obbligo per l'imprenditore di richiedere la vaccinazione del dipendente in ipotesi di rischio di infezione derivante da un "agente biologico presente nella lavorazione"

# ***COVID-19***

## ***RIFIUTO ALLA VACCINAZIONE DA PARTE DEL PERSONALE DIPENDENTE SOLUZIONI APPLICABILI***

Il rischio dell'infezione da Covid-19, è stato qualificato dalla legge come rischio di infortunio sul lavoro (art. 42, c. 2, d.l. n. 18/2020, convertito con l. n. 27/2020) proprio in considerazione dell'elevatissima contagiosità e diffusione del virus e dell'alta probabilità che in un ambiente lavorativo chiuso anche una sola persona portatrice del virus lo possa trasmettere ad altre

# ***COVID-19***

## ***RIFIUTO ALLA VACCINAZIONE DA PARTE DEL PERSONALE DIPENDENTE SOLUZIONI APPLICABILI***

### ***Il possibile motivo ragionevole di rifiuto della vaccinazione***

L'ammissibilità della disposizione aziendale che richiede la vaccinazione non significa che il lavoratore non possa ragionevolmente opporre un impedimento di natura medico-sanitaria ( immunodeficienza o altra patologia che sconsigli la vaccinazione )

***COVID-19***  
***RIFIUTO ALLA VACCINAZIONE DA PARTE***  
***DEL PERSONALE DIPENDENTE***  
***SOLUZIONI APPLICABILI***

In questo caso, anche in accordo con il medico competente andranno adottate misure appropriate per consentire lo svolgimento della prestazione in condizione di sicurezza, collocando il dipendente in una postazione isolata ( anche riducendo il contenuto professionale delle mansioni ) o autorizzando, laddove possibile, il lavoro da casa, fino alla fine della pandemia

***COVID-19***  
***RIFIUTO ALLA VACCINAZIONE DA PARTE***  
***DEL PERSONALE DIPENDENTE***  
***SOLUZIONI APPLICABILI***

Dove nessuna di queste soluzioni sia ragionevolmente praticabile, può rendersi necessaria la sospensione della prestazione a norma dell'art. 2110 c.c. ( malattia ), oppure se possibile con attivazione dell'integrazione salariale, fino alla fine della pandemia

***COVID-19***  
***RIFIUTO ALLA VACCINAZIONE DA PARTE***  
***DEL PERSONALE DIPENDENTE***  
***SOLUZIONI APPLICABILI***

***Le conseguenze possibili del rifiuto ingiustificato della vaccinazione oggetto di un obbligo contrattuale***

Si pone infine la questione del modo in cui il datore di lavoro può far fronte al rifiuto opposto da un dipendente alla richiesta della vaccinazione, non giustificato da un comprovato impedimento personale di natura medico-sanitaria

***COVID-19***  
***RIFIUTO ALLA VACCINAZIONE DA PARTE***  
***DEL PERSONALE DIPENDENTE***  
***SOLUZIONI APPLICABILI***

Alla luce dell'aspro battito sull'obbligo vaccinale, a fronte del rifiuto del dipendente alla vaccinazione, pare sostenibile, in luogo della contestazione della mancanza disciplinare grave, la configurazione dell'impedimento di carattere oggettivo alla prosecuzione della prestazione

***COVID-19***  
***RIFIUTO ALLA VACCINAZIONE DA PARTE***  
***DEL PERSONALE DIPENDENTE***  
***SOLUZIONI APPLICABILI***

In questa ottica, se la natura della prestazione non consente l'isolamento rispetto agli altri dipendenti, fornitori e utenti, al dipendente ingiustificatamente renitente potrà prospettarsi la sospensione dal lavoro, fino a che la pandemia non sia cessata, senza diritto al trattamento economico

***COVID-19***  
***RIFIUTO ALLA VACCINAZIONE DA PARTE***  
***DEL PERSONALE DIPENDENTE***  
***SOLUZIONI APPLICABILI***

Dove anche questa soluzione non fosse praticabile, per l'impossibilità della sostituzione temporanea, non può escludersi in linea di principio il licenziamento per motivo oggettivo, salvo il rispetto del blocco in atto fino alla fine di marzo 2021

***COVID-19***  
***RIFIUTO ALLA VACCINAZIONE DA PARTE***  
***DEL PERSONALE DIPENDENTE***  
***SOLUZIONI APPLICABILI***

**Grazie per l'attenzione**

Saremo lieti di fornire ogni necessario approfondimento ed assistenza legale a chiunque inviasse specifico quesito all'indirizzo mail

[info@studiolegaledalpoz.com](mailto:info@studiolegaledalpoz.com)