



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Covid: i rischi per il lavoratore che rifiuta il vaccino

Autore: Carlos Arija Garcia | 15/01/2021



Dal Testo unico sulla sicurezza e la tutela della salute in azienda si deduce che il datore può applicare delle sanzioni al dipendente che non si vaccina.

Si fa sempre più insistente l'ipotesi di introdurre l'**obbligo di vaccinazione anti-**

Covid, almeno per i lavoratori di alcuni settori, come quello sanitario. Il dibattito si concentra ancora sull'eventuale **dovere di un datore di lavoro** (che nelle strutture pubbliche è lo Stato) di **imporre il vaccino** e il **diritto del lavoratore** di rifiutarlo. E, in ogni caso, del rischio che entrambi corrono da un punto di vista legale.

A chiarire questo punto ci pensa il Testo unico in materia di **tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro [1]**, basato sul principio sancito dalla Costituzione secondo cui «nessuno può essere obbligato ad un trattamento sanitario se non per disposizione di legge» **[2]**.

Testo alla mano, **il datore di lavoro è tenuto** a:

- eliminare o rischi e, laddove non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite;
- ridurre i rischi alla fonte;
- garantire il controllo sanitario dei lavoratori;
- allontanare i dipendenti dall'esposizione al rischio per motivi sanitari che riguardano la sua persona e adibirli ad altre mansioni.

Dal canto suo, **il lavoratore è tenuto** a:

- prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella di altre persone che si trovano sul luogo di lavoro e su cui possono ricadere le conseguenze delle sue azioni o omissioni;
- rispettare le disposizioni impartite dal datore di lavoro volte alla protezione collettiva e individuale, non ultima quella relativa alla formazione.

Il datore di lavoro deve essere supportato dal medico competente nella sorveglianza sanitaria quando c'è un contesto particolare, come può essere quello attuale segnato dal coronavirus, e nella valutazione del rischio, in modo da poter adottare le necessarie misure di contrasto al **Covid**, comprese quelle preventive, di cui la vaccinazione fa parte.

Se ne deduce che il datore di lavoro, su suggerimento del medico competente, e al fine di tutelare la salute e la sicurezza individuale e collettiva sul posto di lavoro, è autorizzato ad **imporre la vaccinazione** ai propri dipendenti come **misura preventiva di contrasto al Covid**.

A questo punto, non è difficile concludere che **il datore può applicare delle sanzioni** in maniera assolutamente legittima al lavoratore che rifiuta il vaccino, tenendo conto di quanto prevede il contratto nazionale di categoria in materia di violazione degli obblighi del dipendente in materia di salute e sicurezza, considerando anche l'intenzionalità del lavoratore che, volutamente, non ha rispettato le direttive dell'azienda.

Note

[1] Dgls. n. 81/2008. **[2]** Art. 32 Costituzione italiana.