



Al presidente
del Consiglio della Provincia autonoma
di Bolzano
Bolzano, 25/03/2021

MOZIONE

Personale sanitario in sicurezza. Vaccinazioni a garanzia dei salari e degli organici delle strutture ospedaliere.

Premesso che:

È tema di grande attualità quello connesso alle conseguenze derivanti dal rifiuto di sottoporsi a vaccinazione da parte del personale medico e degli operatori sanitari che operano nelle strutture pubbliche o private e nelle RSA; è notizia delle ultime ore quella di una sentenza del tribunale di Belluno che conferma la sospensione senza retribuzione attuata da alcune RSA nei confronti del personale che non si è sottoposto a vaccinazione; ripercorriamo brevemente gli episodi che in dottrina prima che in giurisprudenza hanno condotto a questa decisione:

qualora il lavoratore rifiuti di sottoporsi alla vaccinazione, il medico competente, in base al protocollo sanitario che ha elaborato in precedenza, emetterà un giudizio di inidoneità temporanea o permanente alla mansione (nel caso del Covid-19 in correlazione alla situazione epidemiologica). In tale fattispecie per l'appunto si applica quando disposto dal D.Lgs. n. 81/2008:

Articolo 42 - Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica

1. Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6 [inidoneità con limitazioni, inidoneità temporanea o permanente], attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

Il datore di lavoro ha l'obbligo legale di individuare una mansione che non esponga al rischio il lavoratore, ove possibile, se non è possibile, viene meno il presupposto per la prosecuzione del rapporto di lavoro. Nell'impossibilità di essere adibito ad altre mansioni, si pensi all'operatore sanitario o al medico, in caso di rifiuto della vaccinazione, il datore di lavoro che non può più avvalersi della prestazione lavorativa del dipendente può ovviamente valutare l'ipotesi del licenziamento per giusta causa, fatto salvo il fatto che attualmente i licenziamenti sono sospesi;

Le opinioni dei giuristi in materia sono numerose (ad esempio il magistrato Raffaele Guariniello in una intervista rilasciata al Fatto Quotidiano del 24.12.2020) ed intervengono per chiarire che "tutelare la salute significa vaccinare il maggior numero possibile di persone" quindi non si tratta di "un'indicazione 'morale', ma è ciò che prevede la legge. Il principio per cui nessuno può essere obbligato a un trattamento sanitario se non per disposizione di legge è previsto dalla Costituzione. Infatti, l'art. 279 del Testo Unico della Sicurezza sul Lavoro [D.Lgs. n. 81/2008] impone al datore di lavoro di mettere a disposizione 'vaccini efficaci per quei lavoratori che non sono già immuni all'agente biologico, da somministrare a cura del medico competente'. Il Covid-19 rientra tra gli agenti biologici, peraltro [compreso nel gruppo 3, e dunque] uno dei più insidiosi, come stabilito da due decreti legge che hanno recepito la direttiva europea (UE) 2020/739 del 3 giugno 2020. Quindi, a norma di legge, essendo - come speriamo tutti - ora a disposizione un vaccino per il Covid (l'agente biologico), il datore di lavoro è tenuto a mettere 'a disposizione' vaccini efficaci. Stiamo parlando di milioni e milioni di persone, dipendenti (e non) privati e pubblici";



se è vero che la legge dice 'mettere a disposizione' - precisa Guariniello - e dunque non obbliga nessuno a vaccinarsi, è anche "vero che la stessa norma impone al datore di lavoro 'l'allontanamento temporaneo del lavoratore' in caso di inidoneità alla mansione 'su indicazione del medico competente'. E come può il medico non esprimere un giudizio di inidoneità se il datore di lavoro, proprio su parere del medico competente, ha messo a disposizione il vaccino, poi rifiutato dal lavoratore? La sorveglianza sanitaria non serve solo a tutelare il singolo lavoratore, ma anche tutti gli altri. La Corte Costituzionale lo ha ribadito più volte: la tutela della salute è un diritto dell'individuo e un interesse della collettività. La legge prevede l'obbligo di allontanare il lavoratore e di adibirlo ad altra mansione, ma solo 'ove possibile'. La Cassazione ritiene che tale obbligo di 'repechage' (ripescaggio) non può ritenersi violato quando la ricollocazione del lavoratore in azienda non è compatibile con l'assetto organizzativo stabilito dall'azienda stessa. Insomma, il datore di lavoro è obbligato a predisporre misure organizzative per tutelare il lavoro, ma se questo non è possibile si rischia la rescissione del rapporto di lavoro";

alla domanda se il rifiuto della vaccinazione può essere dunque giusta causa di licenziamento, Guariniello ha risposto in modo netto: "Lo stato di emergenza non consente i licenziamenti, il lavoratore fragile ha diritto allo smart working. Ma in futuro il problema potrebbe presentarsi. Qualcuno potrebbe lamentare la violazione della libertà personale di non sottoporsi al vaccino. Potrebbe sì, ma per avere ragione dovrebbe prima cambiare la legge. Altrimenti la normativa è chiara nel prevedere la messa a disposizione del vaccino, l'allontanamento e la destinazione ad altra mansione 'ove possibile' del lavoratore che si rifiuti inidoneo". Con nota del 24 giugno 2020 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha chiarito che la causale covid-19 di divieto di licenziamento si applica anche alla inidoneità sopravvenuta alla mansione.

"Niente vaccino, niente stipendio" è quanto arriva in una decisione del giudice Belluno Anna Travia respingendo le richieste di dieci operatori sociosanitari che avevano rifiutato di sottoporsi alla vaccinazione con Pfizer lo scorso febbraio e che, per questo, erano stati sospesi dal lavoro. I dieci sanitari, tutti dipendenti di due case di riposo del Bellunese, la Servizi Sociali Assistenziali S.r.l (Sersa) e la Sedico Servizi, all'indomani del rifiuto, erano stati messi in ferie forzate dalla direzione delle rsa e sottoposti alla visita del medico del lavoro. A quel punto il medico aveva dichiarato i sanitari «inidonei al servizio» permettendo così ai vertici delle case di riposo di allontanarli dal luogo di lavoro senza stipendio per «impossibilità di svolgere la mansione lavorativa prevista».

La sentenza è destinata a fare da pilota per i prossimi ricorsi anche se va detto che difficilmente potrà essere applicata nei grandi ospedali, in quanto il personale potrebbe essere ricollocato andando però a pregiudicare il funzionamento delle strutture sanitarie già gravate dalle croniche carenze di personale nei reparti.

In Italia già la Legge 119/2017 di conversione del Decreto Legge 73/2017 ha reso obbligatorie alcune vaccinazioni in virtù di assicurare la tutela della salute pubblica ed il mantenimento di adeguate condizioni di sicurezza epidemiologica; *Ciò premesso:*

il Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano impegna la Giunta provinciale

- 1. Ad assumere un'iniziativa nella Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome per sensibilizzare il Parlamento nazionale affinché si giunga alla discussione ed approvazione di una legge sull'obbligo vaccinale anti – SARS-CoV-2/COVID-19 per gli operatori dei diversi ruoli del Servizio Sanitario Nazionale al fine di evitare che si creino situazioni di gravi carenze organiche nei reparti a contatto con l'utenza;*

Diego Nicolini,
Consigliere provinciale Movimento 5 Stelle