Regione Emilia-Romagna

L'impatto dell'epidemia sulla salute e sulla sicurezza

Materiale didattico

19 marzo 2021

Prof. Enrico Gragnoli

Il Management dell'Impresa Cooperativa 2021-2022

AGCI EMILIA ROMAGNA

Progetto realizzato con il contributo della Regione Emilia Romagna ai sensi art.7 LR 6/2006 annualità 2020/2021

Indice Articoli

1. Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro: l'opinione di Enrico Gragnoli. 22 gennaio 2021
2. Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro: l'opinione di Vincenzo Ferrante 22 gennaio 2021
3. Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro: l'opinione di Arturo Maresca 22 gennaio 2021
4. Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro: l'opinione di Stefano Bellomo. 23 gennaio 2021
5. Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro: l'opinione di Roberto Romei. 23 gennaio 2021
6. Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro: l'opinione di Carlo Cester. 23 gennaio 2021
7. Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro: l'opinione di Alberto Perulli. 25 gennaio 2021
8. Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro: l'opinione di Oronzo Mazzotta. 28 gennaio 2021
9. Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro: l'opinione di Pasqualino Albi. 2 febbraio 2021
10. Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro: l'opinione di Luigi De Angelis. 17 febbraio 2021
11. Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro: l'opinione di Aldo De Matteis. 23 febbraio 2021

Progetto realizzato con il contributo della Regione Emilia Romagna ai sensi art.7 LR 6/2006 annualità 2020/2021

LABOR
Il lavoro nel diritto

Pacini Giuridica

Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro: l'opinione di Enrico Gragnoli

di E. Gragnoli - 22 gennaio 2021

L'epidemia, le vaccinazioni e il rapporto di lavoro in questa prima fase dell'epidemia.

L'epidemia induce alla prudenza, non solo nei comportamenti, ma nelle valutazioni, per l'imprevedibilità delle situazioni, come hanno insegnato le vicende del 2020. Quindi, l'impatto del rifiuto del vaccino può essere esaminato solo nel contesto attuale, con tale farmaco riservato al personale sanitario e a quello delle strutture per anziani, senza ipotesi sul futuro. Nonostante varie valutazioni rese sugli organi di stampa, a quanto risulta, il trattamento è eseguito solo presso strutture pubbliche, le quali provvedono alla relativa informazione, al fine di acquisire il consenso informato. Quindi, non si vedono profili di possibile responsabilità dei datori di lavoro, cui spetta chiarire le mere conseguenze organizzative delle scelte, libere per vincolo costituzionale.

Il contratto individuale non può introdurre un obbligo, in carenza di un provvedimento normativo, con la connessa inesistenza di implicazioni disciplinari; del resto, l'art. 279, secondo comma, lett. a), del decreto legislativo n. 81 del 2018 impone di consentire la disponibilità di vaccini, ove possibile (e, per ora, non lo è, a fronte di una dichiarata riserva allo Stato), non di prescrivere la somministrazione come obbligatoria. Essa resta libera, non coercibile, né sanzionabile, neppure nell'ambito di un rapporto di lavoro, seppure caratterizzato da una dimensione di autorità privata; né possono essere diverse le conclusioni per le amministrazioni, a prescindere dall'applicabilità del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Posizioni note hanno richiamato l'ipotesi del licenziamento per i dipendenti delle strutture sanitarie e assistenziali che rifiutino la vaccinazione. Se non mi inganno, ci si intendeva esprimere in termini generali e si voleva sostenere che, se non si mette nelle condizioni di svolgere le sue mansioni, il lavoratore non può contare sulla certa prosecuzione del rapporto, poiché potrebbe diventare inidoneo ai suoi compiti, con riferimento a scenari futuri. Per ora, il licenziamento non è pensabile, poiché sarebbe per sopravvenuta inidoneità, quindi per giustificato motivo oggettivo, ed è vietato, fino al 31 marzo 2021. Il problema è futuro; lo stesso vale per attività diverse da quelle sanitarie e di cura di ospiti anziani, qualora si allarghi la platea dei destinatari delle vaccinazioni. Poiché è indeterminato con quali ritmi e tempi si estenderà la somministrazione dei farmaci e fino a quale punto sarà coinvolta l'intera popolazione italiana, è azzardato avanzare previsioni.

Allo stato, una impresa o una pubblica amministrazione si deve rivolgere in modo formale a tutti i suoi prestatori di opere coinvolti, mano a mano, quando si possano sottoporre a vaccinazione, sottolineando che essa non è oggetto di un obbligo, ma rileva ai fini dell'idoneità professionale, quindi dando notizie di carattere organizzativo, non clinico; chi rifiuti non può

svolgere attività nei centri riservati agli anziani o nelle organizzazioni sanitarie, poiché sono così identificati i beneficiari attuali del trattamento. Il divieto è insito nella necessaria osservanza delle regole cautelari a protezione degli stessi lavoratori, dei loro colleghi e, a maggiore ragione, dei pazienti. A prescindere dalle convinzioni individuali e dal loro rilievo costituzionale, secondo le più accreditate tesi scientifiche, condivise dallo Stato e, anzi, propugnate da questo, l'adibizione alle descritte mansioni sanitarie e assistenziali di persone cui sia stato inoculato il vaccino corrisponde a principi di prudenza obbligatoria, ai fini della tutela della salute sia del personale, sia dei pazienti o, comunque, degli ospiti, così che la violazione espone a responsabilità quanto meno sul versante civile e, con ogni probabilità, non solo.

Nell'immediato, per i dissenzienti, occorre valutare l'assegnazione a mansioni o strutture diverse, nelle quali, allo stato, non si ponga il problema della vaccinazione, come, in imprese assistenziali articolate, quelle indirizzate a bambini o, comunque, non ad anziani; in difetto, l'unica soluzione è la sospensione. Il vero problema è se questa possa avere luogo con ricorso al trattamento di integrazione salariale o a quello del fondo di integrazione salariale o a simili forme di tutela del reddito, dal momento che la causa della sospensione potrebbe essere ritenuta dipendente dalla volontà del lavoratore. Non vi sono precedenti paragonabili. In difetto dell'integrazione salariale, la sospensione sarebbe senza retribuzione, con inevitabili controversie giudiziali. Comunque, sarebbe peggio adibire alle mansioni nei centri degli anziani o nelle strutture sanitarie persone che rifiutino il vaccino, poiché, quando disponibile, deve essere utilizzato, sulla base delle regole cautelari codificate alla stregua di quelle valutazioni scientifiche recepite dallo Stato persona e imposte a quello comunità, pena la violazione di un basilare criterio di prudenza, con ogni responsabilità nel caso di danni alla salute.

Enrico Gragnoli, professore ordinario nell'Università degli studi di Parma

LABOR
Il lavoro nel diritto

Pacini Giuridica

Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro: l'opinione di Vincenzo Ferrante

di V. Ferrante - *22 gennaio 2021*

Rischio di contagio da Covid e doveri del datore di lavoro.

1. La questione posta richiama un complesso normativo noto e abbastanza circoscritto, che va dalla previsione costituzionale (art. 32), alla regola posta in via generale dal codice civile (art. 2087 c.c.), al complesso di norme dettate dal c.d. testo unico sulla salute e sicurezza del lavoro, con particolare riferimento ai rischi che conseguono all'esposizione dei lavoratori ad agenti biologici (art. 266 segg., d. lgs. n. 81/2008).

2. In questo panorama, mi pare di poter dire che l'obbligazione di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c. si configura nei termini di una ipotesi di vera e propria responsabilità contrattuale, imponendo al datore di conformarsi alla regola di legge, se vuole evitare di essere tenuto a risarcire i danni da inadempimento, a mente dell'art. 1218 c.c.

La diligenza dovuta, ai fini della liberazione dell'obbligato, è quindi quella della massima sicurezza tecnologicamente possibile, che impone all'imprenditore di «adottare nell'esercizio dell'impresa 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».

A mente di tanto, oggetto del debito che grava sull'imprenditore è proprio la tutela dell'integrità fisica e psichica del lavoratore. E solo può aggiungersi che tale debito, innanzi tutto per la collocazione della norma nell'ambito delle disposizioni del libro V del codice civile, si configura nei confronti di chiunque venga ad operare all'interno di un ambiente di lavoro organizzato dall'imprenditore, indifferentemente dalla natura del rapporto di lavoro posto in essere (autonomo o subordinato: e nello stesso senso v. ora ad es. art. 26 d. lgs. n. 81/2008).

La norma del codice individua, dunque, la prestazione cui è tenuto il datore, rinviando alla misura della diligenza, richiesta ai fini dell'esercizio delle attività professionali (art. 1176, co. II c.c.). Di più: la sua violazione, costituisce elemento di alcune fattispecie di reato colposo, definendo la condotta doverosa, con la precisione che è richiesta dal principio di tassatività.

Non si pone quindi, una questione che attiene propriamente all'art. 32 Cost., nel senso che non viene qui in rilievo uno spazio di libertà individuale, per la cui compressione è necessario ricercare una norma espressa, a tutela del principio di riserva di legge, contenuto nella disposizione costituzionale ora richiamata. Si pone semmai un problema di **idoneità del lavoratore alle mansioni**, che non solo attiene all'accertamento della condizione fisica di questi, ma che rinvia anche agli obblighi che su di esso gravano a mente dell'art. 20 d. lgs. n. 81/2008.

evidenti le difficoltà che la soluzione produca dal punto di vista pratico. Con la conseguenza che non sarebbe illogico se il legislatore intervenisse con una norma *ad hoc*, anche di efficacia transitoria, a regolare i diritti delle parti in questo particolare frangente storico.

4. Con il che si arriva finalmente al nocciolo della questione: cosa deve (o può) fare il datore, quando il lavoratore gli comunichi che vorrebbe tornare a lavorare, senza essersi vaccinato?

La soluzione dell'allontanamento temporaneo, prospettata dall'art. 279, comma 2, lett. b) d. lgs. 81/2008, è la più ovvia, ove si tratti tuttavia di una situazione transitoria, che verrà a cessare quando il ciclo vaccinale sarà stato completato (due somministrazioni dopo un intervallo di almeno 21 giorni, allo stato). Ed anche la più facile, fin tanto che sussista un ammortizzatore sociale capace di garantire tutela del reddito al lavoratore.

Diversa l'ipotesi in cui il lavoratore comunichi al datore di voler riprendere servizio, ma di non essere disponibile a farsi vaccinare, quando sarà chiamato dal s.s.n.

A mio parere, salve le ipotesi in cui il rifiuto può giustificarsi o con particolari condizioni di salute o con l'assenza totale di un rischio di contagio nei confronti di colleghi o terzi (nei termini rigorosi che tendono all'oggettiva insussistenza di un rischio, che sopra si sono brevemente accennati), non rimane altra soluzione che il licenziamento per giusta causa, per grave violazione dell'obbligo di sicurezza di cui all'art. 20 d. lgs. n. 81/2008, che sopra si è richiamato.

Né per certo si può ipotizzare un licenziamento per giustificato motivo (oggettivo o soggettivo) atteso che non può ammettersi una prestazione sia pure resa transitoriamente, per i motivi di cui sopra.

A riguardo, a mio parere, non serve invocare la disposizione specifica del d. lgs. n. 81/2008, relativa al rischio di contagio da agenti patogeni, ma bastano i principi generali.

E tanto non perché, come pure si è sostenuto, quella norma non sia applicabile in sé, ma a ragione del fatto che quella norma è dettata per ipotesi in cui il lavoratore accetti di sottoporsi a vaccinazione (e il vaccino possa essere inoculato dal medico competente stesso).

Mi spiego: non può accettarsi l'idea che possa distinguersi fra rischi che attengono propriamente all'attività produttiva e rischi che a questa siano estranei; ove si adottasse questa differenza, infatti, nel settore del credito il rischio da rapina non ricadrebbe nella responsabilità del datore. Mentre, al contrario, come è noto (Cass. sez. lav., 18/11/2019, n.29879; Cass. sez. lav., 5/1/2016, n.34; Cass. sez. lav., 28/10/2016, n.21901), il datore deve provvedere a tutelare i dipendenti addetti agli sportelli delle banche o addetti comunque ad una cassa dall'eventualità di un evento criminale.

In altri termini, la sola sussistenza di un rischio da contagio, sia che questa provenga dall'attività produttiva, sia che consegue alle condizioni materiali entro cui si iscrive la prestazione lavorativa, vale comunque a configurare il presupposto per l'applicazione delle disposizioni di legge di cui al d. lgs. n. 81/2008, in quanto i lavoratori siano, oggettivamente, «esposti ad agenti biologici».

Non a caso, fino a pochi anni fa, quando vi fosse stata una cassa o uno sportello, lo spazio lavorativo era organizzato in maniera che il pubblico fosse separato dal lavoratore da un vetro, utile a ridurre i rischio da contagio per tutte le malattie a trasmissione aerea.

Nello stesso senso, pare evidente come l'ipotesi della sospensione temporanea dal servizio pure prevista dall'art. 279 è collegata al tempo necessario all'evolversi della malattia, ove questa sia curata, e non può certo imporre al datore di attendere *sine die*, fin tanto che il lavoratore, all'esito dell'insorgere di un'immunità di gregge, si ritenga finalmente libero di presentarsi al lavoro senza correre il rischio di ammalarsi o di contagiarsi.

Vincenzo Ferrante, professore ordinario nell'Università Cattolica del Sacro Cuore

LABOR Il lavoro nel diritto

Pacini Giuridica

Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro: l'opinione di Arturo Maresca

di A. Maresca - *22 gennaio 2021*

Obblighi di prevenzione o di vaccinazione?

1. Il tema della vaccinazione dei lavoratori dipendenti e degli eventuali obblighi che ne derivano nell'ambito del rapporto di lavoro deve muovere dalla constatazione che il legislatore (art. 1, co. 457 ss., L 30 dicembre 2020, n. 178) ha varato "*il piano strategico nazionale dei vaccini per la prevenzione delle infezioni da SARS-CoV-2*" escludendone consapevolmente l'obbligatorietà sia per la generalità dei cittadini sia per specifiche categorie di lavoratori.

A comprovare l'assenza di un siffatto obbligo si può anche ricordare che chiunque intende sottoporsi alla vaccinazione deve necessariamente e preventivamente sottoscrive un consenso informato molto impegnativo e complesso (consta di ben 14 pagine) che si apre con la formula "*acconsento ed autorizzo la somministrazione della vaccinazione*" e che prosegue, tra l'altro, con la dichiarazione "*sono stato correttamente informato con parole a me chiare, ho compreso i benefici ed i rischi della vaccinazione, le modalità e le alternative terapeutiche*" e si chiude esprimendo, con riferimento ai rischi della vaccinazione, la consapevolezza che "*non è possibile al momento prevedere danni a lunga distanza*".

2. Prendendo atto della posizione (sia essa condivisibile o meno) specificamente assunta dal legislatore sul vaccino Covid – ben diversa da quella adottata per altri tipi di vaccini (*ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit*) – è difficile desumere *aliunde* un obbligo di vaccinazione, facendolo discendere da norme con un ambito applicativo generale (artt. 2087 c.c. e 20 e 279, D. lgs., 9 aprile 2008, n. 81) che hanno ad oggetto le misure di sicurezza obbligatorie per il datore di lavoro e la necessaria cooperazione del dipendente che si correla alle predette misure.

Ad esempio l'art. 279, co. 2, lett. a), D. lgs. n. 81/2008 si limita a prevedere a carico del datore di lavoro "*la messa a disposizione di vaccini efficaci*" che non sembra prefigurare un obbligo per il lavoratore di sottoporsi al vaccino, ma una facoltà come viene chiarito dallo stesso art. 279, co. 5 che significativamente precisa "*il medico competente fornisce ai lavoratori adeguate informazioni sul controllo sanitario cui sono sottoposti... nonché sui vantaggi ed inconvenienti della vaccinazione* ***e della non vaccinazione***".

Sembra, allora, doveroso riconoscere la prevalenza della normativa speciale – dettata, per di più, nell'ambito della legislazione emergenziale di contrasto al Covid per realizzare, senza renderlo obbligatorio, il "*piano strategico nazionale dei vaccini*" – rispetto alle prescrizioni contenute nelle norme generali che, peraltro, non si pronunciano sull'obbligo di vaccinazione in termini univoci, puntuali e sufficienti per consentire all'interprete di ritenere superata la riserva di legge di cui all'art. 32, co. 2, Cost..

azienda potranno operare lavoratori vaccinati ed altri in attesa di vaccinazione) oppure degli eventuali contatti che il lavoratore deve intrattenere per motivi di servizio con soggetti terzi (utenti/clienti).

In tal modo dovrà essere stabilita, ammettendola o meno, la presenza in servizio di lavoratori non vaccinati avendo riguardo al rischio di contagio che il datore di lavoro ha l'obbligo di prevenire all'interno dei luoghi di lavoro.

Non credo, però, che il datore di lavoro abbia anche l'obbligo di modificare le mansioni o di trasferire ad un'altra unità produttiva il dipendente non vaccinato per consentire un suo residuale impiego. Tale obbligo, infatti, è previsto soltanto per i lavoratori affetti da patologie psico-fisiche che comportano una temporanea inidoneità parziale al lavoro (artt. 4, co. 4 e 10, co. 3, L 12 marzo 1999, n. 68 e art. 42, D. lgs. n. 81/2008) e non appare suscettibile di applicazione analogica.

Appare, invece, possibile per il datore di lavoro che abbia fatto ricorso alla CIG-Covid di sospendere il lavoratore non vaccinato e per il quale non sia possibile un utile impiego. Infatti la causa integrabile Covid riguarda tutte le ipotesi in cui non sia temporaneamente possibile avvalersi della prestazione del lavoratore dipendente e nel caso in esame ciò deriva da una situazione oggettiva, sebbene scaturita dalla legittima condotta del lavoratore in quanto riconducibile all'esercizio di un diritto costituzionalmente garantito.

Né il dipendente, da parte sua, potrebbe lamentare che la sospensione costituisce un atto discriminatorio mirato a colpirlo per le sue "*convinzioni personali*" (art. 15, co. 2, L 20 maggio 1970, n. 300) in materia di vaccinazione, infatti tale sospensione avviene a fronte della temporanea inutilizzabilità della prestazione lavorativa, senza alcun intento punitivo, anche perché l'unica alternativa possibile sarebbe quella di lasciare il dipendente senza alcun reddito da lavoro.

6. L'ipotesi del licenziamento del lavoratore che non si è sottoposto alla vaccinazione si deve collocare e deve essere valutata nell'alveo del giustificato motivo oggettivo e si pone soltanto a seguito della perdurante mancanza della prestazione lavorativa del dipendente e dalle conseguenze che ne possono derivare sulla funzionalità dell'attività produttiva e dell'organizzazione del lavoro.

Anche in questo caso, però, la sussistenza del GMO deve essere valutata in concreto e non in astratto, avendo riguardo alla posizione professionale del lavoratore ed alla necessità della sua prestazione nel settore dove è impiegato, anche considerando come l'azienda provvede di norma alla sostituzione nel caso di assenze di altra natura (ad esempio per malattia). Soltanto all'esito di questa verifica si potrà stabilire se sussistano effettivamente condizioni tali da impedire il regolare funzionamento dell'attività produttiva *ex* art. 3, L 15 luglio 1966, n. 604.

7. Aggiungo che quanto più sopra accennato, non vuole affatto significare che al datore di lavoro è precluso sostenere e promuovere (cosa diversa dall'obbligare) la vaccinazione presso i propri dipendenti.

Ciò potrà avvenire anche agevolando il lavoratore in occasione della vaccinazione, ad esempio riconoscendo un giorno di permesso retribuito in coincidenza con la data fissata dall'autorità sanitaria per somministrare il vaccino.

Forse si potrebbe nutrire qualche dubbio se, invece, il datore di lavoro dovesse condizionare all'avvenuta vaccinazione (e non alla presenza al lavoro) l'accesso a premi o a trattamenti di miglior favore, in questo caso infatti potrebbe emergere l'intento di discriminare il lavoratore per la scelta che ha compiuto motivata dalle sue "*convinzioni personali*".

8. Naturalmente la questione fin qui esaminata si porrebbe in modo del tutto diverso se il legislatore dovesse prevedere un obbligo di vaccinazione generalizzato o limitato ai dipendenti (fatti salvi i casi di impedimento per motivi di salute) impiegati nelle attività essenziali, cioè quelle che nel primo *lockdown* (marzo/maggio 2020) furono esentate dalla chiusura generalizzata all'epoca disposta dal legislatore e, più in generale (la nozione è, infatti, più ampia e non coincidente con la prima), quelle riconducibili nell'ambito applicativo della L 12 giugno 1990, n. 146.

Una scelta del legislatore che sarebbe, a mio avviso, coerente con i principi enunciati dalla Corte costituzionale nella sentenza 2 giugno 1994, n. 218 che ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 5, co. 3 e 5, L 5 giugno 1990, n. 135 "*nella parte in cui non prevede accertamenti sanitari dell'assenza di sieropositività all'infezione da HIV come condizione per l'espletamento di attività che comportano rischi per la salute dei terzi*" ed in quella immediatamente successiva del 23 giugno 1994, n. 258 che ha messo in evidenza il "*necessario bilanciamento ... che concerne la salvaguardia del valore... della salute collettiva, alla cui tutela – oltre che, (non va dimenticato) a tutela della salute dell'individuo stesso – sono finalizzate le prescrizioni di legge relative alle vaccinazioni obbligatorie*".

Arturo Maresca, professore ordinario nell'Università degli studi di Roma "La Sapienza"

LABOR
Il lavoro nel diritto

Pacini Giuridica

Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro: l'opinione di Stefano Bellomo

di S. Bellomo - 23 gennaio 2021

Vaccinazione Covid-19 e rapporto di lavoro: quali conseguenze per gli "obiettori"?

Nella sentenza n. 218/1994, precedente assai significativo in quanto dedicata al tema della sottoposizione ad accertamenti sanitari anche ai fini dell'**accesso al posto di lavoro** o al suo **mantenimento** (così testualmente, la norma allora scrutinata, ossia l'art. 5 della legge n. 135 del 1990), la Corte Costituzionale ha rimarcato che "*l'art. 32 della Costituzione prevede un contemperamento del coesistente diritto alla salute di ciascun individuo; implica inoltre il bilanciamento di tale diritto con il dovere di tutelare il diritto dei terzi che vengono in necessario contatto con la persona per attività che comportino un serio rischio, non volontariamente assunto, di contagio*".

Prendendo le mosse da questa impostazione come generale chiave di lettura delle diverse sottoquestioni connesse al tema generale dell'incidenza sul rapporto di lavoro delle scelte individuali in tema di vaccinazione COVID-19, l'ammissibilità innanzitutto degli accertamenti datoriali relativi alle scelte del lavoratore può trovare un fondamento nel combinato disposto dell'art. 8 St.lav. e dell'art. 83, comma 1, del d.l. n. 34 del 2020 – posto che indubbiamente la mancata vaccinazione determina una persistente maggiore esposizione al rischio di contagio – , oltre che sulla base del generale obbligo di sicurezza enunciato nell'art. 2087 c.c.

Il richiamo alle disposizioni del T.U. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ed in particolare all'art. 279 (il quale, comunque, non si presta ad essere letto come norma impositiva di un obbligo di vaccinazione ed anzi ne ribadisce, al comma 5, la generale facoltatività) e alle misure adottabili in applicazione di tale disposizione, vale a dire il mutamento di mansioni o l'allontanamento temporaneo previsti dall'art. 42 dello stesso D.Lgs. 81/08, appare pertinente con riferimento alle sole attività, come quelle dell'ambito sanitario, in cui la possibile esposizione al contagio virale sia configurabile come un rischio biologico specifico, come appare confermato anche dalla dalla Dir. UE 2020/739 del 3 giugno 2020 e dalla disposizione attuativa contenuta nell'art. 17 del d.l. n. 149 del 2020.

Per ciò che concerne i rapporti di lavoro diversi da quelli rientranti nell'ambito di applicazione delle speciali disposizioni del T.U. sicurezza non appaiono ipotizzabili soluzioni univoche né tempistiche che non debbano necessariamente essere calibrate *ad personam*, con riferimento, per ora, alle scadenze fissate dai cronoprogrammi regionali e un domani, eventualmente, alla diretta disponibilità della somministrazione vaccinale da parte e a cura dei datori di lavoro.

Sino all'apertura di tali "finestre" individuali, le condotte giuridicamente doverose rimarranno quelle del rispetto delle misure di mero contenimento (e non risolutive come il vaccino, stando alle indicazioni delle autorità sanitarie internazionali e interne) imposte alla generalità della

Questa eventualità potrà manifestarsi, a valle dell'allontanamento temporaneo e in relazione all'andamento della pandemia, anche nei confronti dei lavoratori addetti ad attività rientranti nell'ambito di applicazione delle norme dei titoli speciali del T.U. sicurezza, come quelle relative ai rischi biologici specifici. Né può ritenersi, come ultima precisazione, che alla fattispecie concreta del rifiuto di vaccinazione possa trovare applicazione il divieto di licenziamento sancito dall'art. 83, comma 3, del d.l. n. 34 del 2020. Ciò in quanto tale disposizione, in ogni caso soggettivamente delimitabile ai soli lavoratori "fragili" individuati dal comma 1 dello stesso art. 83, deve essere comunque temporalmente contestualizzata nella fase anteriore alla messa a punto dei vaccini e non appare estensibile anche a situazioni nelle quali il rischio da contagio sia volontariamente perpetuato o accresciuto dal rifiuto di sottoporsi alla vaccinazione.

Stefano Bellomo, professore ordinario nell'Università di Roma La Sapienza

LABOR
Il lavoro nel diritto

Pacini Giuridica

Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro: l'opinione di Roberto Romei

di R. Romei - 23 gennaio 2021

Vaccinazione e licenziamento.

1. Si è aperto nel nostro Paese un dibattito – definito da Giuliano Cazzola sull'ultimo numero di "*Europa, Lavoro Diritti*" (non senza una qualche ragione) un po' "surreale" – sulla possibilità di licenziare il lavoratore che rifiuti di vaccinarsi. Dibattito che per ora si pone su coordinate del tutto astratte, sia perché ad oggi casi non ve ne sono stati, sia perché non ve ne potevano essere, dato che fino alla fine di marzo sussiste un blocco dei licenziamenti per ragioni oggettive che in ogni caso impedirebbe il licenziamento del lavoratore che rifiuti di vaccinarsi, a meno di non ritenere che il rifiuto concretizzi un inadempimento sanzionabile.

Ma è questione che una volta venuto meno divieto di licenziamento potrebbe porsi concretamente.

Al quesito occorre dare un risposta che proceda per gradi.

Il primo nodo da sciogliere è se vi sia un obbligo di vaccinazione.

E la risposta, in linea generale, non può che essere negativa, in considerazione dell'ostacolo rappresentato dall'art. 32 Cost. È indubbio infatti che non esista un obbligo di vaccinazione imposto specificamente dalla legge, e che quindi il singolo non sia soggetto ad un obbligo di questo genere.

Altro discorso è se un tale obbligo possa scaturire non da una norma generale, rivolta appunto a tutti i cittadini, ma da norme particolari che riguardino solo i lavoratori.

Da più parti si è richiamato l'art. 279 del D.lgs. n. 81/2008 che impone al datore di lavoro di mettere a disposizione dei lavoratori dei "vaccini efficaci per quei lavoratori che non sono già immuni all'agente biologico presente nelle lavorazioni". Dunque la disposizione contiene un *obbligo* per il datore di lavoro, e non un dovere per i lavoratori; e fa riferimento a fattori di rischio *endogeni* alle lavorazioni e non esogeni come il Covid-19. Certo, potrebbe sempre interpretarsi la norma in via di analogia, estendendone il contenuto anche al caso di specie; ma occorrerebbe almeno porsi il problema del se esista davvero una identità di *ratio*, e se sia lecita un' interpretazione che crei una norma che incida nella sfera privata di una persona, ambito questo tanto delicato che lo stesso legislatore costituente ha vincolato la obbligatorietà dei trattamenti sanitari ad una specifica riserva di legge. E tanto che lo stesso art. 279, all'ultimo comma, implicitamente fa salva la libertà del singolo di non sottoporsi alla somministrazione del vaccino.

Ne consegue che il datore di lavoro può legittimamente richiedere, come condizione per lo svolgimento della prestazione di lavoro, che venga assolto l'obbligo di vaccinazione.

Quanto si è appena detto non deve suonare a contraddizione di ciò che si è invece sostenuto nel paragrafo che precede.

Occorre infatti distinguere tra il potere/dovere del datore di lavoro – fondato sull'art. 2087 c.c. e realizzato tramite l'art. 2104 c.c. – di impartire un ordine che obblighi tutti i suoi dipendenti a vaccinarsi. E il potere che lo stesso datore di lavoro ha, sempre fondato sull'art. 2087 c.c., di adottare le misure necessarie alla tutela della salute dei propri dipendenti tra cui può rientrare anche l'obbligo di vaccinazione.

La distinzione può apparire sottile, ma non è inesistente.

Un conto infatti è ritenere che il datore di lavoro possa imporre un obbligo di vaccinazione in esecuzione del suo potere di impartire delle disposizioni per la esecuzione e la disciplina del rapporto di lavoro. Altro conto è che possa determinare le condizioni alle quali la prestazione di lavoro può essere resa, così come accade quando il datore di lavoro prescrive l'utilizzo di determinati dispositivi per la sicurezza (ad es. mascherine). E ciò vale tanto più nel caso della infezione da Covid-19 dove il datore di lavoro ha non solo la responsabilità dei propri dipendenti, ma anche di eventuali terzi con i quali essi possano venire a contatto, come potrebbe accadere nelle strutture sanitarie o di ricovero.

Naturalmente è necessario che l'obbligo, o meglio, la prescrizione del datore di lavoro di vaccinarsi, risponda a criteri di ragionevolezza. Il rifiuto del lavoratore potrebbe essere legittimo ove non sussista pericolo alcuno di contagio, perché il singolo svolge la propria prestazione senza entrare in contatto con nessuno, come potrebbe avvenire ad esempio ove la prestazione di lavoro fosse prestata con modalità agile, e fino a che tale modalità perduri. O svolga la propria prestazione in solitudine.

Ma a parte eventualità del genere, se non può parlarsi di obbligo, sembra invece possa parlarsi di un onere del lavoratore a soddisfare le condizioni che sono determinate dal datore di lavoro per lo svolgimento della prestazione di lavoro.

Ne deriva che in mancanza di tali condizioni la prestazione diviene impossibile per fatto del lavoratore con conseguente sospensione dell'obbligo retributivo.

3. Con il che però non ogni incertezza viene appianata.

Innanzitutto ci si può domandare se il datore di lavoro possa essere informato sull'adempimento dell'obbligo vaccinale, eventualmente richiedendone la dimostrazione.

E la risposta sembra essere positiva.

Non è di ostacolo l'art. 8 della L. n. 300/1970. Innanzitutto perché non ci sono delle "indagini", ma la notizia viene portata a conoscenza del datore di lavoro dal diretto interessato. In secondo luogo perché si tratta appunto di "fatti" rilevanti ai fini dell'attitudine professionale del lavoratore, espressione questa che va intesa in senso ampio, come riferita al possesso delle condizioni necessarie per l'esecuzione della prestazione, del tutti simili ad esempio al possesso di

una patente per la guida di un TIR o di un autobus di una linea urbana. In tyerzo luogo perché incombe sul lavoratore l'onere, appunto, di dimostrare di essere in regola con le prescrizioni che disciplinano l'esecuzione della prestazione di lavoro.

Ma il punto di maggiore interesse riguarda la possibilità di licenziamento, ovviamente per giustificato motivo oggettivo. E la risposta è che non è possibile dare una risposta valida sempre e comunque, ma solo con riferimento in singoli casi. Trovano infatti applicazione le normali regole in tema di licenziamento per gmo.

E dunque il licenziamento sarà possibile ove l'assenza determini il verificarsi delle condizioni richieste dall'art. 3 della L. n. 604/1966: come potrebbe avvenire in tutti i casi in cui la mancata esecuzione della prestazione determini un intralcio al regolare funzionamento dell' attività produttiva. L'assenza di un impiegato addetto ad attività amministrativa può bene esser sopportata se l'organizzazione del lavoro è sufficientemente ampia da poter assorbire il suo carico di lavoro. Non così ad esempio nel caso di una piccola agenzia bancaria con soli due addetti alla cassa. L'assenza dell'uno finirebbe con il concentrare tutto il lavoro sul secondo, determinando inevitabili ritardi con conseguenze negative sulla clientela. Il che legittimerebbe il licenziamento.

Con il che si risponde anche al quesito se il datore di lavoro abbia un obbligo di modificare le mansioni del lavoratore onde renderle compatibili con il rifiuto di vaccinazione. O di esperire altre soluzioni come la collocazione in integrazione salariale.

Sul primo quesito la risposta è negativa in generale, ma positiva in caso di licenziamento, dato il noto orientamento giurisprudenziale che subordina la legittimità del licenziamento alla dimostrazione della inesistenza di altre mansioni cui adibire il lavoratore.

Sul secondo c'è invece una certa perplessità.

La Cassa per Covid-19 fa certo riferimento ad ipotesi in cui non sia possibile avvalersi della prestazione del lavoratore dipendente, ma a motivo di una situazione oggettiva, dovuta appunto alla pandemia ed ai riflessi che da ciò derivano sull'andamento dell'impresa. Ma in questo caso l'impossibilità non è oggettiva, ma dovuta ad una scelta del lavoratore, che esercita certamente un diritto garantito dalla Costituzione, ma non fruendo di provvidenze pubbliche.

Roberto Romei, professore ordinario nell'Università degli studi Roma Tre

LABOR
Il lavoro nel diritto

Pacini Giuridica

Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro: l'opinione di Carlo Cester

di C. Cester - 23 gennaio 2021

1. La questione se il datore di lavoro, in assenza di una disposizione di legge che renda obbligatoria la vaccinazione contro il Covid-19, possa ciononostante richiederla ed imporla ai suoi lavoratori dipendenti come misura per l'adempimento del proprio obbligo di sicurezza, coinvolge aspetti assai delicati dal punto di vista giuridico, in un problematico confronto fra i diritti e le garanzie individuali da un lato, e, dall'altro, gli interessi collettivi, naturalmente nella loro più vasta accezione. Non bisogna infatti dimenticare che la norma costituzionale di immediato riferimento (art. 32), qualifica la salute – bene messo in pericolo dal diffondersi dell'epidemia – come diritto fondamentale dell'individuo e, al contempo, come interesse della collettività, dove la tendenziale coincidenza fra le due prospettive non esclude che possano sorgere conflitti.

Ora, dalla stessa norma costituzionale, nel secondo comma, emerge come il bilanciamento, ove necessario, fra questi due centri di interesse è riservato alla legge. Ciò nel senso che è la legge – e solo quella – che può sacrificare la sfera di libertà individuale (anche di rifiutare le cure) per la tutela dell'interesse collettivo alla salute, prevedendo come obbligatorio un certo trattamento sanitario, come una vaccinazione (ma il discorso –per restare all'attualità – si potrebbe estendere a più semplici misure di controllo diagnostico, come il cosiddetto tampone). E mi pare del tutto condivisibile l'opinione che richiede un intervento normativo specifico circa il suddetto trattamento, non essendo di per sé sufficiente la norma (generale) dell'art. 2087 c.c. sull'obbligo di sicurezza. Con il che il quesito di partenza avrebbe una soluzione necessariamente negativa, e il datore di lavoro dovrebbe caricarsi di tutti i rischi dei possibili contagi e dei relativi effetti: basti pensare alla qualificazione dell'infezione da Covid-19 come infortunio sul lavoro, con tutto ciò che ne deriva in termini di responsabilità. Una soluzione, questa, tuttavia inappagante nella sua rigidità e forse anche riduttiva rispetto alle implicazioni ricavabili della stessa norma costituzionale.

2. Ed infatti, alla salute come "interesse della collettività" è forse possibile affidare un ruolo più ampio rispetto a quello, sopra delineato, di mero termine di riferimento per l'eventuale bilanciamento di interessi attuato dalla norma di legge impositiva del trattamento sanitario. Soccorre a tale proposito la stessa giurisprudenza costituzionale, che ha ricollegato ad una dimensione solidaristica – di interesse dell'intera collettività – la necessaria attribuzione di un adeguato indennizzo a favore di chi abbia subìto effetti collaterali dannosi per effetto di una vaccinazione. E se ciò ha fatto dapprima (e del tutto comprensibilmente) con riguardo a vaccinazioni obbligatorie (sentenze n. 118/1996, n. 27/1998, n. 107/2112), di recente si è spinta a ritenere costituzionalmente illegittima la mancata previsione di quell'indennizzo anche in un caso di vaccinazione oggetto di mera raccomandazione (sentenza n. 268/2017). Certo, la

Decisamente più significativo, invece, mi sembra l'obbligo a carico del lavoratore in base all'art. 20, d. lgs. n. 81/2008: norma, questa, che a ben guardare e a prescindere dalla pandemia Covid-19, introduce un obbligo che non appare in sintonia con una accezione rigida del diritto all'autodeterminazione di cui all'art. 32 Cost. Se infatti tale accezione rigida comporta che il singolo goda anche della libertà negativa di non curarsi, ebbene, l'art. 20 va in direzione esattamente contraria, imponendo al lavoratore di prendersi cura della propria salute (oltre che di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro). Potrebbe giudicarsi frettoloso dedurre da ciò che l'art. 20 incorpori la riserva legale di cui alla norma costituzionale (magari per una sua innegabile genericità), ma esso mi pare possa costituire un valido supporto alla prospettiva, sopra formulata, dell'onere.

6. Se l'ultima osservazione è corretta, se dunque l'art. 20, d. lgs. n. 81/2008 fonda un obbligo di prendersi cura della propria salute che diventa imprescindibile ove si intenda stipulare o proseguire il rapporto di lavoro con mansioni, o in genere modalità, a rischio di contatto e dunque di contagio, mi pare inevitabile concludere che il mancato assolvimento di tale obbligo, cioè il rifiuto della vaccinazione (nel momento in cui la stessa sarà accessibile secondo il piano vaccinazioni), non possa non avere rilievo sul piano disciplinare. Naturalmente con tutte le necessarie gradazioni dettate dal principio di proporzionalità, sia in relazione al giudizio sulla gravità del comportamento (legato alle concrete mansioni e al contesto ambientale), sia in relazione al tipo di sanzione, che certo non può essere solo il licenziamento per giusta causa, come pure è stato da taluno sostenuto. Ed anche con le possibili cause di giustificazione, costituite da eventuali e provate incompatibilità personali con il vaccino, mentre non mi sembra possano proprio avere rilievo semplici sospetti e diffidenze, quand'anche non tali da identificarsi con le classiche posizioni *no-vax*. Ciò quanto meno allorché l'avanzare della campagna di vaccinazione potrà rendere quest'ultima una misura protettiva scientificamente supportata, generalizzata e validata: il che evidenzia come il periodo transitorio di una vaccinazione selettiva e per fasi temporali diverse non sarà certo né breve, né facile, con ogni conseguenza sul consolidamento delle posizioni giuridiche sopra esaminate.

7. In una prospettiva diversa da quella disciplinare, la mancata vaccinazione del lavoratore è stata ricondotta da taluni ad una condizione di inidoneità alle mansioni tale da configurare una impossibilità temporanea della prestazione di lavoro (ovvero una impossibilità parziale *ratione temporis*). Se ne è dedotta, prima di tutto, la facoltà per il datore di lavoro di rifiutare, in quanto non utilizzabile, la prestazione di lavoro offerta senza lo scudo della vaccinazione, e ovviamente di rifiutarla senza corrispondere la retribuzione. Di seguito, venuto meno l'interesse del datore di lavoro medesimo alla prosecuzione del rapporto per una prestazione non utilizzabile, la possibilità di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nella nota versione delle ragioni legate ad una condizione personale del lavoratore tale da incidere sul regolare funzionamento dell'organizzazione di lavoro; e ciò, ovviamente, solo dopo la scadenza del noto blocco dei licenziamenti per ragioni oggettive di cui alla legislazione di emergenza anti Covid-19.

Tale prospettazione costituisce una coerente conseguenza della tesi che tiene ferma la copertura costituzionale del rifiuto del lavoratore di vaccinarsi e cerca di rimediare in modo concreto alle problematiche conseguenze cha da quel rifiuto derivano per l'organizzazione del datore di lavoro; anche se qualche criticità la presenta, nell'utilizzazione della categoria

dell'impossibilità in una situazione nella quale sembra mancare il requisito della non imputabilità della stessa. Ma mi sembra che il rifiuto di una prestazione (forse non impossibile per causa non imputabile, ma comunque) non conforme a quanto il datore di lavoro ha ragione di attendersi in relazione al complessivo contesto della prestazione medesima in una generale situazione di rischio, sia da considerare comunque legittimo. Dopodiché, il licenziamento per ragioni oggettive esige, per essere legittimo, solo la dimostrazione che l'inutilizzabilità della prestazione offerta non ritualmente incide, per la sua durata e rilevanza, sull'organizzazione del complesso aziendale.

A ben guardare, prima della soluzione finale (il licenziamento) le due prospettive non confliggono necessariamente fra loro, e possono convivere. La qualificazione, a mio parere preferibile, in termini disciplinari del rifiuto della vaccinazione da parte del lavoratore (sia pure lungo un percorso cronologicamente ancora da definire), non esclude affatto che il datore di lavoro possa ricorrere anche alla sospensione del rapporto, *rectius*, al rifiuto della prestazione di lavoro e alla sospensione dell'obbligazione retributiva; misure, queste, che possono aggiungersi all'applicazione di sanzioni disciplinari conservative, da considerarsi più appropriate finché l'attuazione del piano vaccinale non sia giunto a completamento.

Alla fine, però, si arriva ad un bivio. Da un lato il licenziamento disciplinare (per giusta causa, ma anche per giustificato motivo soggettivo, non essendo sempre facile dimostrare quando il rapporto è divenuto davvero improseguibile per mancata vaccinazione), dall'altro lato, come detto, il licenziamento per ragioni oggettive, in ragione del pregiudizio che il rifiuto di vaccinarsi provoca nell'organizzazione. La questione è se queste due strade siano fungibili, a discrezione del datore di lavoro, almeno per tutti quei rapporti per i quali l'esercizio stesso del potere disciplinare, anche di quello con effetto estintivo del rapporto, sia appunto rimesso alla scelta discrezionale del datore di lavoro; il che, sia detto per inciso, creerebbe qualche problema per quei rapporti (come quelli di pubblico impiego) nei quali si ritiene che quell'esercizio sia viceversa vincolato. Ed ancor più, la questione è se queste due strade siano cumulabili fra loro. La soluzione non mi pare tanto semplice. Verrebbe da sostenere quella negativa, magari sulla scorta di quella giurisprudenza che ha negato il cumulo in caso di scarso rendimento. Ma l'obiettiva incertezza, che si ha ragione di ritenere non durerà poco, circa la qualificazione giuridica della posizione del lavoratore renitente alla vaccinazione, mi pare orienti a consentire al datore di lavoro di percorrere contemporaneamente entrambe le vie.

Carlo Cester, professore emerito nell'Università degli studi di Padova

LABOR
Il lavoro nel diritto

Pacini Giuridica

Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro: l'opinione di Adalberto Perulli

di A. Perulli - 25 gennaio 2021

La questione posta è di una complessità disarmante, mentre l'indicazione di contenere il dibattito in uno spazio così limitato rende possibile non una compiuta "argomentazione" ma solo una serie di assertive enunciazioni, le quali, per quanto mi concerne, esprimono un generale favore per un intervento del legislatore *in subiecta materia* e un altrettanto generale scetticismo sulla fondazione per via interpretativa di un obbligo di vaccinazione, ovvero di una imposizione di tale preteso obbligo vaccinale da parte del datore di lavoro, o ancora di un onere in capo al prestatore di eseguirla.

Non mi pare anzitutto sia possibile valorizzare l'art. 20, d. lgs. 81/2008, ai sensi del quale ogni prestatore 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. E' abbastanza evidente, infatti, che tale obbligo non riguarda *in assoluto* il prendersi cura della propria saluta e sicurezza e di quella delle altre persone, ma solo in relazione, e quindi nei limiti, di quanto accade nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, al cui interno le situazioni di potenziale rischio per la salute e sicurezza devono venire affrontate dal prestatore nel rispetto delle regole tecniche effettivamente sussistenti e codificate, ed in adempimento degli obblighi specifici previsti a tutela della salute nei luoghi di lavoro. Una tale interpretazione del disposto è confermata dalla lettura del comma 2, laddove vengono elencati una serie di comportamenti ed obblighi strettamente pertinenti a disposizioni e istruzioni ricevute relative al corretto utilizzo delle attrezzature di lavoro, all'impiego di sostanze e prodotti pericolosi, all'utilizzo dei dispositivi di protezione messi a disposizione, ecc. Non è quindi possibile ritenere che il lavoratore, rifiutando la vaccinazione, violi tale norma, o comunque ponga in essere un comportamento disciplinarmente rilevante[1], autorizzando – o addirittura imponendo – il suo licenziamento per giusta causa[2].

Men che meno sembra utile il richiamo all'art. 2087 c.c., in funzione di giustificazione di un obbligo di vaccinazione che il datore di lavoro deve rispettare (e far rispettare), e ciò nella misura in cui il legislatore stesso ha previsto che, ai fini della tutela contro il rischio di contagio da Covid-19, il datore di lavoro pubblico e privato adempie alle obbligazioni previste dalla norma codicistica "mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione sottoscritto dalle parti sociali il 24 aprile 2020 (e successive modificazioni e integrazioni). Orbene, come è ovvio, tale Protocollo, tutt'ora in vigore, nulla prevede in merito all'impiego del vaccino come misura di protezione individuale e di prevenzione del contagio, onde, da una parte, il datore non potrà in adempimento dell'art. 2087 c.c. imporre al lavoratore di sottoporsi a vaccinazione, e ciò non solo perché violerebbe l'art. 32 Cost, ma in

[2] In tal senso, invece, Ferrante, *Rischio di contagio da Covid e doveri del datore di lavoro*, in questa Rivista.

[3] Maresca, *Obbligo di prevenzione o di vaccinazione?*, in questa Rivista

[4] Romei, *Vaccinazione e licenziamento*, in questa Rivista

[5] Mazzotta, *Vaccino anti-Covid: può il datore di lavoro imporlo e, in caso di rifiuto, licenziare il lavoratore?*, in il Quotidiano giuridico

[6] Cfr. Cass. 24 febbraio 2006, n. 4184

LABOR
Il lavoro nel diritto

Pacini Giuridica

Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro: l'opinione di Oronzo Mazzotta

di O. Mazzotta - *28 gennaio 2021*

1. Dopo aver lanciato il tema sulle colonne di *Labor*, non mi sottraggo alla responsabilità di esprimere anche la mia opinione, compiacendomi della variegata ed impegnata messe di contributi che la rivista ha ricevuto.

Il panorama che deriva dai contributi pubblicati fino a questo momento, pur nella varietà degli itinerari, dà conto della complessità della questione e della necessità di affrontarla senza trascurare alcun particolare, per piccolo che possa apparire. Prevale in linea di massima un atteggiamento prudente che non cede alle lusinghe di mannaie *tranchant*, auspicabili magari per ragioni extra-giuridiche, ma assai poco rispondenti ai pesi e contrappesi che propone il panorama dell'ordinamento.

La delicatezza della discussione deriva dal fatto, pressoché ovvio, per cui il retroterra delle opinioni giuridiche è caricato dai tanti pre-giudizi, nel senso letterale di giudizi precostituiti, che tutti noi abbiamo maturato nel lunghissimo, interminabile anno appena trascorso, sulla pandemia, sui suoi effetti e sui comportamenti – virtuosi o irresponsabili – dei nostri connazionali.

Per non incorrere in fraintendimenti sulla mia posizione o sul mio pre-giudizio faccio mio il pensiero espresso recentemente da Michele Serra, nella sua rubrica su *la Repubblica*. Serra risponde così al conformismo individualista di "quelli che non la bevono": «l'anno appena trascorso, così duro e insolito, ci ha aiutato a capire che in certi momenti bisogna... essere gregge, accettare le fatiche dell'uguaglianza, ammettere di essere legati a doppio filo a un destino collettivo. Per questo, soprattutto per questo vaccinarsi è non solo utile. È anche giusto».

Ecco allora che per affrontare il discorso da un punto di vista giuridico, anche volendo fornire una prima lettura degli eventi, occorre sgombrare il campo da quei presupposti/pregiudizi ed accostarsi ad una discussione condotta al lume del diritto che ci governa.

Anzitutto proviamo a formulare esattamente il quesito che ci interessa: in un contesto ordinamentale nel quale la vaccinazione non è obbligatoria può il datore di lavoro imporla ai propri dipendenti per ragioni di sicurezza e, conseguentemente, sanzionare con il licenziamento per giusta causa chi non si adegua a tale disposizione?

I parametri di riferimento per impostare una risposta sono anzitutto l'art. 32 Cost. e l'art. 2087 cod. civ.

Il primo, come è noto, al secondo comma, prevede che «nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge». Il secondo impegna il

Prescindo nel presente intervento dal prendere posizione sullo strumento tecnico che il datore dovrebbe adoperare per sancire la rottura del vincolo. Come è ben noto se si opta per l'impossibilità parziale lo strumento è quello del recesso, mentre se si inquadra la specie entro l'impossibilità temporanea il punto di caduta è la risoluzione *ipso iure*.

Conta piuttosto ricordare che sia l'una che l'altra ipotesi di impossibilità non abilitano il contraente adempiente ad una rottura immediata del vincolo negoziale, ma attribuiscono al datore-creditore il potere di risolvere il contratto solo quando non è più rinvenibile un «apprezzabile interesse» all'adempimento parziale (o temporaneo) dell'altra parte.

Ed in situazioni del genere la giurisprudenza, per calcolare il tempo necessario per il venir meno di tale interesse, fa riferimento ad un complesso di parametri come la collocazione del lavoratore nell'ambito del processo produttivo, le mansioni e la qualifica (un lavoratore più qualificato sarà meno facilmente sostituibile), la dimensione dell'impresa, etc. I nostri giudici tendono così a scivolare sul terreno delle ragioni oggettive, descritte dall'art. 3 della l. 604/66, prendendo in considerazione le conseguenze disorganizzative del comportamento del lavoratore sull'assetto dell'impresa.

Resta fermo comunque che, così facendo, la giurisprudenza opera un adeguato bilanciamento fra l'interesse del datore alla cessazione del rapporto e quello del lavoratore alla conservazione del posto e ritiene che alla scelta di licenziare si possa giungere solo dopo un certo periodo di tempo. Nel frattempo il rapporto di lavoro si trova quindi in una situazione di sospensione fino al momento in cui venga a cessare l'impedimento o si esaurisce l'interesse datoriale all'adempimento parziale.

Come si vede dalla rapida ricognizione effettuata la soluzione del problema non è affatto né semplice né immediata, ma è sottoposta ad una lunga serie di valutazioni intermedie che mettono in discussione sia il potere di imporre la vaccinazione che quello di disporre necessariamente il licenziamento all'inadempiente.

Certo, in una situazione di tale incertezza e su una materia così delicata, sarebbe auspicabile che intervenisse il legislatore, ma la politica purtroppo latita.

Oronzo Mazzotta

(http://www.pacinieditore.it/category/aree/giuridica/)

LABOR Il lavoro nel diritto ISSN 2533-0721 (/)

Pacini Giuridica

Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro: l'opinione di Pasqualino Albi

Condividi

di P. Albi - 2 febbraio 2021

Il dibattito fra i giuristi del lavoro sulla possibile configurazione di un obbligo del lavoratore di sottoporsi alla vaccinazione anticovid-19 è esploso nelle ultime settimane con una complessa varietà di posizioni e con una velocità davvero impressionante.

Difficile esprimere un'opinione che non possa essere oggetto di ripensamenti e di correzioni, considerata la difficoltà del tema e la sua drammaticità, un tema che pone interrogativi etici prima che giuridici.

Con questa avvertenza si può muovere da due snodi fondamentali che sembrano porre una sorta di contraddizione irrisolvibile:

a) l'obbligo di vaccinazione presuppone, ai sensi dell'art. 32, comma 2, Cost., una espressa disposizione di legge che nella nostra specie manca del tutto.

b) l'obbligo di sicurezza che grava sul datore di lavoro (secondo la norma generale dell'art. 2087 cod. civ. e le norme speciali di cui al d.lgs. n. 81/2008) difficilmente consentirebbe che, a fronte di una misura cautelativa che sembra rivelarsi efficace, il lavoratore possa sottrarvisi senza conseguenza alcuna; peraltro lo stesso lavoratore è portatore di obblighi di prevenzione, come dimostra l'art. 20 d.lgs. n. 81/2008 e dunque deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro; si osservi che il lavoratore, secondo questa disposizione, deve prendersi cura non solo dei colleghi ma di *chiunque sia presente sul luogo di lavoro* (ad es: un cliente, un fornitore, lo stesso datore di lavoro).

Orbene se non vi è un obbligo di vaccinazione imposto per legge può avere spazio un obbligo del lavoratore di sottoporsi alla vaccinazione che, in chiave prevenzionale, derivi dal rapporto di lavoro e dunque dal contratto?

Se si risponde affermativamente a questa domanda la conseguenza è che, per effetto del rifiuto del lavoratore di vaccinarsi, è ipotizzabile, nel caso estremo, il licenziamento del lavoratore per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

Fatta eccezione per le ipotesi in cui una espressa disposizione di legge risolva in sé la questione, la risposta ad un così delicato interrogativo sembra negativa giacché la libertà di vaccinazione non può essere oggetto di una imposizione nell'ambito del rapporto di lavoro. Neanche l'obbligo prescritto dall'art. 20 d.lgs. n. 81/2008 può spingersi fino al punto da essere rappresentato in tal senso.

Al tempo stesso, occorre rimarcare che la scelta del lavoratore di non vaccinarsi ha importanti conseguenze sul rapporto di lavoro, incidendo profondamente sulle modalità attraverso le quali il datore di lavoro adempie all'obbligo di sicurezza.

Una siffatta scelta del lavoratore impone al datore di lavoro di valutare se la presenza fisica del lavoratore nel luogo di lavoro è tale da comportare un incremento del rischio di contagio e, per questa via, quali misure occorre adottare per prevenire o ridurre un siffatto rischio.

Su questo versante sembra di particolare importanza l'interazione del datore di lavoro con il medico competente e, ovviamente, con le altre figure prevenzionali individuate dal d.lgs. n. 81/2008.

Ci si addentra così necessariamente nella dinamica delle variegate concrete fattispecie dei rapporti di lavoro, nelle quali la vaccinazione del lavoratore potrebbe assumere il peso di una esigenza indifferibile e non eludibile, dovendo ritenersi che, allo stato delle attuali conoscenze scientifiche, sottoporsi al trattamento vaccinale sia la misura più efficace per ottenere l'immunità dal virus e ridurre notevolmente i contagi.

Nel dibattito sul tema viene spesso citato l'art. 279 d.lgs. n. 81/2008 come fondativo dell'obbligo di vaccinazione.

Tale disposizione, che offre importanti indicazioni per affrontare la questione, non prevede tuttavia un obbligo di vaccinazione per il lavoratore. In realtà tale disposizione, di cui occorrerebbe meglio verificare il campo di applicazione generale, prevede che il datore di lavoro debba *mettere a disposizione il vaccino* ("la messa a disposizione di vaccini efficaci per quei lavoratori che non sono già immuni all'agente biologico presente nella lavorazione, da somministrare a cura del medico competente") e non fa riferimento ad una vaccinazione in senso generale di tutti i lavoratori ma ad una possibile valutazione selettiva affidata al medico competente.

È appena il caso di notare che, al di là della configurazione giuridica del suddetto obbligo, per il datore di lavoro è in questo momento decisamente impraticabile mettere a disposizione il vaccino sia per la gestione centralizzata della somministrazione dei vaccini (che, da quanto consta, non sono disponibili per i privati) sia per i ritardi nelle forniture che si stanno registrando nelle ultime settimane.

Nel momento in cui una simile possibilità verrà alla luce, ci sarà certamente da riflettere sulla diretta applicabilità alla nostra specie dell'art. 279 del d.lgs. n. 81/2008 e, sciolto positivamente tale nodo, sulle modalità di realizzazione di un passaggio così delicato (in particolare, nel quadro della sorveglianza

(http://www.pacinieditore.it/labor-lavoro-nel-diritto/)

SFOGLIA L'ULTIMO NUMERO

(https://www.rivistalabor.it/labor-62020-sfogliabile/)

ARCHIVIO FASCICOLI

(https://www.rivistalabor.it/archivio-riviste-sfogliabili/)

NEWSLETTER

Nome

Cognome

Indirizzo email

Accetto le condizioni sulla privacy

ISCRIVITI

Pacini Editore Srl

via Gherardesca 1, 56121 Pisa • cod.fisc, p.iva, reg.imp.prov.pi 00696690502 • Cap.soc.iv. 516.000 euro

Copyright © 2016. All Rights Reserved.

Cookie Policy (/cookie-policy/) | **Privacy policy** (/privacy-policy/) | **Credits**

(http://www.pacinieditore.it/category/aree/giuridica/)

LABOR Il lavoro nel diritto ISSN 2533-0721 (/)

Pacini Giuridica

Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro: l'opinione di Luigi de Angelis

Condividi

di L. de Angelis - 17 febbraio 2021

Ragionando a caldo su vaccinazioni e rapporto di lavoro.

1. Il già fitto dibattito giuridico sul tema di vaccinazioni e rapporto di lavoro, aperto da un'intervista rilasciata da Pietro Ichino al *Corriere della sera* il 29 dicembre scorso, i cui contenuti e conclusioni sono però stati puntualizzati in successivi interventi superando la inevitabile superficialità del mezzo, si è particolarmente focalizzato sulla licenziabilità o meno del lavoratore che abbia rifiutato di adempiere all'ordine datoriale di sottoporsi a vaccinazione anti-covid19. A questo aspetto, certo di notevolissimo rilievo, se ne aggiungono altri, come quello della responsabilità risarcitoria (oltre che penale) del datore di lavoro che non abbia impartito tale ordine o che abbia consentito la presenza al lavoro del dipendente non vaccinato che abbia contagiato altri, e quello della responsabilità dello stesso lavoratore in tale situazione per i danni arrecati al datore di lavoro e ai compagni di lavoro. Tali responsabilità sembrerebbero entrambe presupporre l'obbligatorietà della vaccinazione in questione; quella obbligatorietà che, stando all' art. 32 cost., parrebbe non esserci in mancanza della «disposizione di legge» di cui al comma 2 dell'articolo stesso.

Sennonché, sia pure a fini di sicurezza sociale (il diritto all'indennizzo a favore di soggetti danneggiati da vaccinazione), l'ordinamento si accontenta della semplice raccomandazione della vaccinazione «in presenza di diffuse e reiterate campagne di comunicazione a favore dei trattamenti vaccinali», come ha puntualizzato la Corte costituzionale a proposito della vaccinazione antinfluenzale (14 dicembre 2017, n. 268; ma v. anche 18 aprile 1996, n. 118) ponendo in luce le esigenze di solidarietà sociale e di tutela della salute sottese alla vaccinazione. Solidarietà sociale secondo la corte, si badi bene, «reciproca fra individuo e collettività», vale a dire della collettività che deve corrispondere a chi abbia riportato danno alla salute per effetto di una vaccinazione un indennizzo anche se la vaccinazione stessa è semplicemente raccomandata ma anche dell'individuo verso la collettività interessata alla più ampia immunizzazione del rischio.

Certo la sicurezza sociale è cosa molto diversa. Da quanto detto, però, emerge come l'ordinamento consideri un valore il sottoporsi a vaccinazione di quel tipo, o meglio consideri che tale sottoposizione corrisponda a quelle *esigenze della collettività* che l'art. 32, comma 1, Cost. contempla, in uno con *i diritti fondamentali dell'individuo*, nel sancire la tutela della salute. C'è allora da chiedersi, ora che accogliendo le numerose sollecitazioni dottrinali anche la giurisprudenza, a partire da Cass., sez. un., 22 luglio 1999, n. 500, ritiene che l'ingiustizia del danno di cui all'art. 2043 c.c. sia stata scollegata dalla lesione del diritto soggettivo («Ai fini della configurabilità della responsabilità aquiliana non assume rilievo determinante la qualificazione formale della posizione giuridica vantata dal soggetto, poiché la tutela risarcitoria è assicurata solo in relazione alla ingiustizia del danno, che costituisce fattispecie autonoma, contrassegnata dalla lesione di un interesse giuridicamente rilevante»: Cass., sez. un., n. 500/1999), se, in presenza di contagio provocato dal lavoratore a compagno di lavoro, la mancata sottoposizione a vaccinazione semplicemente raccomandata non possa essere fonte di responsabilità aquiliana (o contrattuale, se si aderisca alla tesi del "contatto sociale": v., tra le più recenti, Cass. ord. 8 aprile 2020, n. 7746) ravvisandosi l' ingiustizia nella lesione di un interesse considerato meritevole dall' ordinamento (costituzionale). Questo deve però scontare le notevoli difficoltà sul piano probatorio del nesso causale. Inoltre, la responsabilità potrà essere piena se il pregiudizio sia stato arrecato a chi non abbia potuto giustificatamente vaccinarsi (v. *infra*), e concorrente altrimenti. E questo può valere anche al di fuori del rapporto di lavoro.

2. Ma torniamo al tema posto dalla richiamata intervista di Ichino sul quale si sono confrontate opinioni di vario segno e che presuppone la disponibilità di un vaccino scientificamente accreditato e certificato (come è nel caso che ci riguarda) dai competenti organi europei e italiani e che sono oggetto di "diffuse e reiterate campagne di comunicazione" a loro favore, pur se per essi non è intervenuto, diversamente da altri vaccini da differenti agenti patogeni, un provvedimento legislativo.

Ebbene, non mi convincono le tesi, allo stato maggioritarie, di coloro che sia pure con qualche distinguo escludono l'esistenza dell'obbligo dei lavoratori di sottoporsi alla vaccinazione Covid per ordine datoriale.

E' vero che l'art. 32, comma 2, Cost. prevede la riserva di legge in materia e che appare forzato rinvenire questa nella disposizione generica dell'art. 2087 c.c. anziché in una disposizione *ad hoc*, posto che nell'enunciato il rinvio alla legge è secco mentre l'art. 2087 richiede un comportamento datoriale; che la l. n. 178/2020, che, agli artt. 457 ss. contiene il piano strategico nazionale dei vaccini per la prevenzione delle infezioni in questione, non prevede l' obbligatorietà della vaccinazione per i cittadini e per specifiche categorie di lavoratori; che l' art. 279, comma 2, lett. a) d.lgs. n. 81/2008 impone al datore di lavoro di «tenere a disposizione vaccini efficaci da somministrare da parte del medico competente», se possibile, e non di prescriverne la obbligatorietà della somministrazione, come è confermato con chiarezza dal comma 5 della disposizione laddove dice dell' obbligo d'informazione in capo al medico competente dei «vantaggi ed inconvenienti della vaccinazione e della non vaccinazione», e comunque con riguardo ad agenti patogeni

(http://www.pacinieditore.it/category/aree/giuridica/)

LABOR Il lavoro nel diritto ISSN 2533-0721 (/)

Pacini Giuridica

Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro: l'opinione di Luigi de Angelis

Condividi

di L. de Angelis - 17 febbraio 2021

Ragionando a caldo su vaccinazioni e rapporto di lavoro.

1. Il già fitto dibattito giuridico sul tema di vaccinazioni e rapporto di lavoro, aperto da un'intervista rilasciata da Pietro Ichino al *Corriere della sera* il 29 dicembre scorso, i cui contenuti e conclusioni sono però stati puntualizzati in successivi interventi superando la inevitabile superficialità del mezzo, si è particolarmente focalizzato sulla licenziabilità o meno del lavoratore che abbia rifiutato di adempiere all'ordine datoriale di sottoporsi a vaccinazione anti-covid19. A questo aspetto, certo di notevolissimo rilievo, se ne aggiungono altri, come quello della responsabilità risarcitoria (oltre che penale) del datore di lavoro che non abbia impartito tale ordine o che abbia consentito la presenza al lavoro del dipendente non vaccinato che abbia contagiato altri, e quello della responsabilità dello stesso lavoratore in tale situazione per i danni arrecati al datore di lavoro e ai compagni di lavoro. Tali responsabilità sembrerebbero entrambe presupporre l'obbligatorietà della vaccinazione in questione; quella obbligatorietà che, stando all' art. 32 cost., parrebbe non esserci in mancanza della «disposizione di legge» di cui al comma 2 dell'articolo stesso.

Sennonché, sia pure a fini di sicurezza sociale (il diritto all'indennizzo a favore di soggetti danneggiati da vaccinazione), l'ordinamento si accontenta della semplice raccomandazione della vaccinazione «in presenza di diffuse e reiterate campagne di comunicazione a favore dei trattamenti vaccinali», come ha puntualizzato la Corte costituzionale a proposito della vaccinazione antinfluenzale (14 dicembre 2017, n. 268; ma v. anche 18 aprile 1996, n. 118) ponendo in luce le esigenze di solidarietà sociale e di tutela della salute sottese alla vaccinazione. Solidarietà sociale secondo la corte, si badi bene, «reciproca fra individuo e collettività», vale a dire della collettività che deve corrispondere a chi abbia riportato danno alla salute per effetto di una vaccinazione un indennizzo anche se la vaccinazione stessa è semplicemente raccomandata ma anche dell'individuo verso la collettività interessata alla più ampia immunizzazione del rischio.

Certo la sicurezza sociale è cosa molto diversa. Da quanto detto, però, emerge come l'ordinamento consideri un valore il sottoporsi a vaccinazione di quel tipo, o meglio consideri che tale sottoposizione corrisponda a quelle *esigenze della collettività* che l'art. 32, comma 1, Cost. contempla, in uno con *i diritti fondamentali dell'individuo*, nel sancire la tutela della salute. C'è allora da chiedersi, ora che accogliendo le numerose sollecitazioni dottrinali anche la giurisprudenza, a partire da Cass., sez. un., 22 luglio 1999, n. 500, ritiene che l'ingiustizia del danno di cui all'art. 2043 c.c. sia stata scollegata dalla lesione del diritto soggettivo («Ai fini della configurabilità della responsabilità aquiliana non assume rilievo determinante la qualificazione formale della posizione giuridica vantata dal soggetto, poiché la tutela risarcitoria è assicurata solo in relazione alla ingiustizia del danno, che costituisce fattispecie autonoma, contrassegnata dalla lesione di un interesse giuridicamente rilevante»: Cass., sez. un., n. 500/1999), se, in presenza di contagio provocato dal lavoratore a compagno di lavoro, la mancata sottoposizione a vaccinazione semplicemente raccomandata non possa essere fonte di responsabilità aquiliana (o contrattuale, se si aderisca alla tesi del "contatto sociale": v., tra le più recenti, Cass. ord. 8 aprile 2020, n. 7746) ravvisandosi l' ingiustizia nella lesione di un interesse considerato meritevole dall' ordinamento (costituzionale). Questo deve però scontare le notevoli difficoltà sul piano probatorio del nesso causale. Inoltre, la responsabilità potrà essere piena se il pregiudizio sia stato arrecato a chi non abbia potuto giustificatamente vaccinarsi (v. *infra*), e concorrente altrimenti. E questo può valere anche al di fuori del rapporto di lavoro.

2. Ma torniamo al tema posto dalla richiamata intervista di Ichino sul quale si sono confrontate opinioni di vario segno e che presuppone la disponibilità di un vaccino scientificamente accreditato e certificato (come è nel caso che ci riguarda) dai competenti organi europei e italiani e che sono oggetto di "diffuse e reiterate campagne di comunicazione" a loro favore, pur se per essi non è intervenuto, diversamente da altri vaccini da differenti agenti patogeni, un provvedimento legislativo.

Ebbene, non mi convincono le tesi, allo stato maggioritarie, di coloro che sia pure con qualche distinguo escludono l'esistenza dell'obbligo dei lavoratori di sottoporsi alla vaccinazione Covid per ordine datoriale.

E' vero che l'art. 32, comma 2, Cost. prevede la riserva di legge in materia e che appare forzato rinvenire questa nella disposizione generica dell'art. 2087 c.c. anziché in una disposizione *ad hoc*, posto che nell'enunciato il rinvio alla legge è secco mentre l'art. 2087 richiede un comportamento datoriale; che la l. n. 178/2020, che, agli artt. 457 ss. contiene il piano strategico nazionale dei vaccini per la prevenzione delle infezioni in questione, non prevede l' obbligatorietà della vaccinazione per i cittadini e per specifiche categorie di lavoratori; che l' art. 279, comma 2, lett. a) d.lgs. n. 81/2008 impone al datore di lavoro di «tenere a disposizione vaccini efficaci da somministrare da parte del medico competente», se possibile, e non di prescriverne la obbligatorietà della somministrazione, come è confermato con chiarezza dal comma 5 della disposizione laddove dice dell' obbligo d'informazione in capo al medico competente dei «vantaggi ed inconvenienti della vaccinazione e della non vaccinazione», e comunque con riguardo ad agenti patogeni

presenti nella lavorazione (endogeni e non esogeni); ed è ancora vero che l' art. 29 *bis* del d.l. n. 34/2020, conv. in l. n. 40/2020 limita a quanto previsto dai protocolli le misure che il datore deve adottare in materia. Tutto questo è vero, come da più voci é stato sottolineato.

2. *bis* Tuttavia, ribadito come l' art. 32, comma 1, tuteli la salute oltre che come diritto fondamentale dell'individuo come interesse della collettività, concordo con il rilievo avanzato da Cester per cui il comma 2 della stessa disposizione sembra riferirsi alla dimensione personalistica dell' individuo per sé considerato e non laddove l'individuo operi in contatto con terzi (c.d. contatto sociale), in tal caso, lo sottolineo, venendo in gioco appunto *anche* l'interesse della collettività cui in tal modo viene dato il rilievo giuridico che merita. Ciò è pure nel caso del rapporto di lavoro, naturalmente ove questo contatto esista; rapporto in cui proprio perciò il datore di lavoro ha l'obbligo di sicurezza di cui all' art. 2087 c. c., il quale, per giurisprudenza consolidata, comprende la massima sicurezza possibile, e quindi l'adozione di tutto quanto richiedono le conoscenze scientifiche e le tecniche atte a prevenire l'insorgere degli eventi lesivi, adeguando quindi a tali conoscenze gli ambienti e le procedure di lavoro. Non si trascuri, al riguardo, che l'art. 2087, oltre ad entrare nel rapporto di lavoro come é ormai un dato acquisito da molto tempo, ha anche una rilevanza pubblicistica (obbligo verso lo stato): la *doppia rilevanza* dell'art. 2087 di cui diceva Luigi Montuschi la cui elaborazione è stata decisiva a far affermare la dimensione privatistica.

A questo punto assume un significato pregnante in questa sede l'art. 20 del d.lgs n. 81/2008 che istituisce una correlazione tra obblighi del datore e quelli del lavoratore disponendo che: «Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo del 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».

Quando a poter entrare in contatto con i terzi sia poi un operatore sanitario c'è da aggiungere che il *proprium* della sua prestazione – se si vuole, l'oggetto – sia la cura degli altri, e cioè la loro guarigione o il loro star meglio. Il che *a fortiori* implica l'evitare il rischio che la loro salute possa subire pregiudizio dalla prestazione medesima. Lorenzo Zoppoli ha in questo caso fatto riferimento al *codice deontologico* del lavoratore raggiungendo in proposito il medesimo risultato.

Le considerazioni che precedono portano a ritenere, *nel limite suddetto del contagio sociale*, l'esistenza di un doppio obbligo, del datore di lavoro e del lavoratore, per quest'ultimo naturalmente ove non sussista una ragionevole giustificazione che dall'obbligo lo sollevi (si pensi ad un'allergia o ad una malattia su cui il vaccino agisca pregiudizievolmente). Quanto al primo, non mi sembra utilizzabile in contrario l'art. 29 *bis* cit. (disposizione il cui valore precettivo assorbente è stato peraltro convincentemente ridimensionato in dottrina da Albi), che non pare possa comprendere situazioni posteriori ai protocolli. Né, secondo questa disposizione sembra potersi rimettere l'adeguamento a nuove situazioni a successivi protocolli da emanare, posto che essi hanno comunque base contrattuale (collettiva) e come tali richiedono tempi e consenso delle parti incompatibili con le esigenze di una pandemia. Sarebbe ad esempio contro l'elementare buon senso e la ragionevolezza, con ciò facendo perdere credibilità alle interpretazioni che li comportano, sostenere che, ove la scienza abbia rilevato la sufficiente idoneità protettiva delle mascherine che tutti noi stiamo usando e siano queste ad essere prescritte dai protocolli, il datore di lavoro non sia tenuto a fornirne altre, quelle invece maggiormente efficaci indicate sempre dalla scienza, in attesa di un nuovo protocollo. Ho detto obbligo, e non onere, figura giuridica soggettiva cui pure si è fatto ricorso, sembrandomi eccessivamente flebile rinvenire la necessità di una condotta per soddisfare un interesse proprio, come è per tale figura, nella «prosecuzione "ordinata" del rapporto, senza il carico di rischi eccedenti la relazione contrattuale, gravanti sugli altri lavoratori o terzi soggetti» (così, invece, Cester): qui è appunto l' interesse altrui, quello della collettività, a venire principalmente in gioco. Inoltre, se poi intendessimo l'onere con riguardo allo svolgimento delle mansioni il mancato assolvimento comporterebbe che esse non potrebbero essere svolte, con il conseguente inadempimento della prestazione. Nella sentenza n. 218 del 1994 della Corte costituzionale richiamata da chi ha qui utilizzato tale figura, è poi il caso di notarlo, il riferimento all'onere non sembra avere, nel contesto della decisione, un significato tecnico.

Va da sé che se il lavoratore sia obbligato a rispettare l'ordine è tenuto anche a provare al datore di lavoro l'avvenuta vaccinazione, superandosi i problemi legati al rispetto della *privacy*.

3. La tesi fin qui sostenuta importa come conseguenza il rilievo disciplinare del comportamento contrario del lavoratore, con una sanzionabilità che tenga conto dei profili soggettivi e della proporzionalità della condotta e di tutte le circostanze concrete. Va rimarcato che il licenziamento disciplinare è l'*ultima sanzione* e non è soggetto al blocco previsto fino a tutto il 31 marzo di quest'anno per i licenziamenti per ragioni oggettive accompagnati dal peculiare intervento della cassa integrazione guadagni.

Non penso, invece, diversamente da quanto sostenuto da più autori, da alcuni anche in cumulo con la rilevanza disciplinare del fatto, che possa ricorrere la fattispecie dell'impossibilità temporanea sopravvenuta della prestazione per integrare, il rifiuto di sottoporsi a vaccinazione, l'inidoneità del lavoratore alla mansione affidatagli, con la conseguente sospensione non retribuita del rapporto ed il licenziamento per giustificato motivo oggettivo come *extrema ratio* e quindi, secondo una giurisprudenza ormai granitica (che per il vero da tempo non mi convince), l'obbligo di ripescaggio esteso alle mansioni inferiori e dopo la riforma dell'art. 2103 cod. civ. a tutte le mansioni comprese nell'inquadramento contrattuale collettivo. Mi sembra infatti forzato ravvisare l'inidoneità in un fatto che dipende dall'esclusiva volontà del lavoratore e per ragioni estranee a quell'interesse della collettività cui facevo in precedenza riferimento e cui, nella lettura che ho qui fornito, va raccordato l'esercizio del "diritto fondamentale dell' individuo".

Luigi de Angelis, già Presidente di sezione nella Corte d'Appello di Genova

Scarica il commento in PDF (http://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2021/02/cda.pdf)

RUBRICHE

DIRITTO DEL LAVORO ED EMERGENZA PANDEMICA (HTTPS://WWW.RIVISTALABOR.IT/DIRITTO-DEL-LAVORO-ED-EMERGENZA-PANDEMICA/)

DIRITTO DEL LAVORO COMPARATO, INTERNAZIONALE E DELL'UNIONE EUROPEA (HTTPS://WWW.RIVISTALABOR.IT/DIRITTO-DEL-LAVORO-COMPARATO-INTERNAZIONALE-E-DELLUNIONE-EUROPEA/)

RIVISTA IN DIGITALE

Benvenuto Università degli Studi di Parma!

LOGOUT (HTTPS://WWW.RIVISTALABOR.IT/WP-LOGIN.PHP?ACTION=LOGOUT&REDIRECT_TO=HTTPS%3A%2F%2FWWW.RIVISTALABOR.IT&_WPNONCE=45C946B5DB)

ABBONAMENTO 2021

(http://www.pacinieditore.it/labor-lavoro-nel-diritto/)

SFOGLIA L'ULTIMO NUMERO

(https://www.rivistalabor.it/labor-62020-sfogliabile/)

ARCHIVIO FASCICOLI

(https://www.rivistalabor.it/archivio-riviste-sfogliabili/)

NEWSLETTER

Nome

Cognome

Indirizzo email

Accetto le condizioni sulla privacy

ISCRIVITI

Pacini Editore Srl
via Gherardesca 1, 56121 Pisa • cod.fisc, p.iva, reg.imp.prov.pi 00696690502 • Cap.soc.iv. 516.000 euro
Copyright © 2016. All Rights Reserved.
Cookie Policy (/cookie-policy/) | **Privacy policy** (/privacy-policy/) | **Credits**

(http://www.pacinieditore.it/category/aree/giuridica/)

LABOR Il lavoro nel diritto ISSN 2533-0721 (/)

Pacini Giuridica

Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro: l'opinione di Aldo De Matteis

Condividi

di A. De Matteis - 23 febbraio 2021

I trattamenti sanitari nelle obbligazioni contrattuali. A proposito di vaccino anti-covid.

SOMMARIO: 1. L'impostazione del problema. – 2. Gli argomenti dottrinali in favore dell'onere di vaccinazione nei rapporti contrattuali; le specificità del rapporto di lavoro. – 3. L'approccio civilistico; la giurisprudenza costituzionale sulla valenza multidirezionale dell'art. 32; la identità funzionale tra obbligo e raccomandazione. – 4. La raccomandazione quale canone di prudenza e diligenza nei rapporti contrattuali. – 5. L' identità di nozione di rischio di contagio ai fini infortunistici e della responsabilità civile. – 6. Conseguenze della nozione di rischio ubiquo in caso di rifiuto di vaccinazione.

1. L'impostazione del problema.

L'approccio di questo scritto è come quello di un giudice che non può aspettare Godot, ma ha il dovere di dare una risposta al caso concreto sottopostogli, in presenza di indicazioni normative che appaiono in contraddizione irrisolvibile[1]: da una parte l'obbligo del datore di lavoro, penalmente sanzionato, di assicurare le condizioni di massima sicurezza sul lavoro, dall'altra la libertà del lavoratore di vaccinarsi o no, anche in assenza di indicazioni terapeutiche contrarie.

La nostra indicazione metodologica è che, come la singola norma, così anche la trama normativa che si esporrà vada interpretata nel suo complesso, secondo un canone teleologico costruttivo e costituzionalmente orientato, che consenta la realizzazione dei plurimi obiettivi di tutela individuale e collettiva dell'art. 32, coniugato con gli altri valori costituzionali, ivi compresi i *doveri* di solidarietà sociale pretesi dall'art. 2 Cost., ed impliciti anche nell'art. 32 (vedi giur. cit. a nota 18).

Partiamo dunque dalla necessità della risposta, e cioè dall'obbligo del datore di lavoro, penalmente sanzionato, di garantire la massima sicurezza sul luogo di lavoro contro la infezione da coronavirus, o l'analogo obbligo del titolare di un supermercato di garantire la salubrità dell'ambiente contrattuale in cui operano i suoi clienti.

Sono noti gli argomenti di autorevoli studiosi, riassunti al paragrafo successivo, i quali sostengono che è possibile configurare un onere contrattuale di sottoporsi al vaccino, sulla base della trama normativa esistente, nella quale individuano la disposizione attuativa della riserva di legge dell'art. 32 cost.

Altri studiosi, non meno autorevoli, e più numerosi, ritengono che nessuna delle norme invocate abbia quel carattere di comando specifico ed espresso richiesto dell'art. 32 della costituzione, per il quale nessuno può essere obbligato a trattamenti sanitari se non in base a una legge [2].

Non è dubbio che il vaccino costituisca un trattamento sanitario di carattere preventivo [3].

Anticipando le conclusioni, noi riteniamo che la ricerca possa seguire un percorso diverso, e cioè quali siano i limiti per la legittimità di clausole contrattuali relative a trattamenti sanitari, alla luce della giurisprudenza costituzionale sulla portata dell'art. 32, anche in difetto di una norma che sancisca in modo espresso la obbligatorietà del vaccino.

Valga il vero.

2. Gli argomenti dottrinali in favore dell'onere di vaccinazione nei rapporti contrattuali; le specificità del rapporto di lavoro.

Gli argomenti con i quali autorevoli studiosi, accademici e magistrati, sostengono che vi è un onere contrattuale del dipendente di vaccinarsi, sono basati sulla seguente trama normativa, complessivamente considerata [4]:

1. l'art. 2087 c.c., costituendo una norma aperta, impone al datore di lavoro di adottare anche quelle misure preventive che la scienza, l'esperienza e la tecnica dovessero scoprire e suggerire dopo la firma dei protocolli, i quali erano esaustivi nel momento in cui sono stati emanati; trovato il vaccino, questo rientra nella previsione dinamica dell'art. 2087;

2. tale conclusione è rafforzata dall'art. 279 del t.u. sulla sicurezza d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, il quale fa obbligo al datore di lavoro di tenere a disposizione vaccini *efficaci* per quei lavoratori che non siano immuni all'agente biologico presente nella lavorazione, *da somministrare* a cura del medico competente. E' stato puntualmente osservato che la norma non parla di vaccini obbligatori, bensì di vaccini efficaci [5]. In ogni caso gli eventuali dubbi ermeneutici sono ora risolti dalla direttiva europea che include espressamente il SARS-CoV-2 tra gli agenti biologici da cui è obbligatoria la protezione, recepita dalla legge italiana [6];

3. l'art. 20 del medesimo t.u. istituisce una correlazione tra obblighi del datore e quelli del lavoratore disponendo che: "Ogni lavoratore deve prendersi

Su questa solida e specifica base legislativa, e su quella giurisprudenziale circa la nozione di occasione di lavoro e di rischio generico aggravato [21], l'Inail ha costruito un sistema di tutela molto ampio, secondo una scala presuntiva, basata sul criterio probabilistico battezzato dalla Corte di legittimità, applicandolo alle diverse categorie di lavoratori, situazioni lavorative ed equiparate, con l'ausilio di un unico strumento concettuale: il diverso aggravamento del rischio pandemico, e cioè esterno, per cause lavorative:

a) per gli *operatori sanitari* l'Inail ritiene, in continuità con la circ. 23 novembre 1995 n. 74, che vi sia una *elevatissima* probabilità che gli stessi vengano a contatto con il coronavirus, indipendentemente dal reparto in cui operano. Quindi, specularmente, elevatissima è la probabilità che questi infettino altri soggetti, come i ricoverati ed i colleghi, della cui salute pure la struttura sanitaria è responsabile. L'evidenza di tale rischio è talmente abbagliante, che anche gli Autori che non ritengono sufficienti gli argomenti testuali del par. 2, sono costretti ad ammettere che per le categorie più esposte al rischio, come i sanitari, il datore di lavoro può pretendere la vaccinazione, proprio in virtù della sua responsabilità risarcitoria [22], senza però spiegare come questa conclusione categoriale si concili con l'interpretazione asseritamente ostativa dell'art. 32, e quale sia la norma attuativa che la consenta solo per il personale sanitario. Si invoca, in ultima analisi, la legge morale kantiana [23], ma per i giuristi la legge morale sono i principi etici che ispirano la Costituzione, i quali fungono da canone ermeneutico.

b) agli operatori sanitari vanno assimilati i lavoratori in costante contatto con il pubblico, dato l'*elevato* rischio di contagio: lavoratori che operano in *front-office*, alla cassa, addetti alle vendite, banconisti, personale non sanitario operante all'interno degli ospedali con mansioni tecniche di supporto, di pulizia, operatori del trasporto infermi, etc.;

c) altri lavoratori, non esemplificati, cui si possa applicare la stessa presunzione semplice di contagio. La FAQ (*Frequently Asked Questions*) Inail del 10.4.2020 menziona ancora, sempre a titolo esemplificativo, gli operatori delle Residenze sanitarie assistenziali (RSA) ed i tassisti. Nella stessa *ratio* si possono far rientrare le addette alla pulizia negli studi medici, e simili;

d) lo stesso strumento presuntivo l'Inail ha applicato all' infortunio in *itinere*: nel mezzo di trasporto pubblico il rischio di contagio è più elevato, trattandosi di ambiente confinato con più persone. La conseguenza è duplice: da una parte ai lavoratori che si avvalgano del trasporto pubblico si applica la presunzione di origine professionale, anche se non appartenenti alle categorie professionali esemplificate sopra; dall'altra l'uso del mezzo privato costituisce in questa fase pandemica una ulteriore ipotesi di mezzo necessitato.

Il quadro ricostruttivo operato dall'istituto assicuratore garantisce una copertura significativa, a nostro avviso più ampia di altri Paesi, sul piano soggettivo e soprattutto probatorio [24].

Esso procede per categorie professionali (gli infermieri ospedalieri, le commesse di supermercato, etc.); è la mera appartenenza ad una di queste che fa scattare la presunzione di origine professionale. Esso è però aperto agli "altri lavoratori, non esemplificati, cui si possa applicare la stessa presunzione semplice di contagio", e si conclude con qualsiasi lavoratore che vada al lavoro con mezzi pubblici, indipendentemente dalle modalità della prestazione lavorativa.

Su queste premesse, la dottrina ha fatto un passo ulteriore [25]: il lavoro prestato durante la fase pandemica costituisce di per sé fattore di aggravamento del rischio di contagio, senza ulteriori distinzioni. Nel caso di infezione da coronavirus, l'aggravamento del rischio è costituito dall'aggregazione sociale per ragioni lavorative: aggregazione interna, con altri colleghi, o esterna, per i contatti imposti per ragioni lavorative con una pluralità di soggetti; anzi, più radicalmente, dall'obbligo di abbandonare il rifugio domestico per ragioni lavorative; solo così si spiega l'ipotesi d) della scala presuntiva Inail: sussiste la copertura assicurativa anche quando il lavoratore si rechi con mezzo pubblico nell'ufficio di cui è unico dipendente e nel quale non venga a contatto con altre persone. Argomento a contrario: il regime del lavoro agile, incentivato per ridurre il rischio di contagio, e per il quale la presunzione in esame subisce notevoli limitazioni.

Concludendo sul primo punto, noi riteniamo che in tutti i casi in cui il datore di lavoro può pretendere l'osservanza delle misure di prevenzione stabilite dai protocolli, può pretendere altresì, ai sensi dell'art. 2087 c.c., l'osservanza della misura risolutiva successivamente emersa del vaccino, prevista dall'art. 279 t.u. sicurezza, come integrato dalla l. 159/2020, salvi i casi di rifiuto giustificato da ragioni sanitarie. Sarebbe invero bizzarro escludere lo strumento principe sopravvenuto, il vaccino, dalle misure obbligatorie quando il vaccino non c'era.

6. Conseguenze della nozione di rischio ubiquo in caso di rifiuto di vaccinazione.

Per quanto riguarda le conseguenze del rifiuto ingiustificato di vaccinarsi, tutti gli Autori, di entrambi gli orientamenti, sono molto cauti, e privilegiano le misure conservative, mediante il *répêchage*, e considerano il licenziamento come *extrema ratio*, in mancanza di mansioni immuni dal rischio di contagio.

La nozione sopra accolta di rischio ubiquo, ai fini correlati della copertura assicurativa e della responsabilità del datore di lavoro verso i dipendenti e verso i terzi, comporta due conseguenze: da una parte risulta arduo ipotizzare categorie immuni dal rischio di contagio; dall'altra la difficoltà di misure conservative quali la ricollocazione in ambienti protetti da tale rischio, salvo lo *smart working*.

Per questo tutti gli Autori, ed anche esponenti sindacali, auspicano un intervento chiarificatore del legislatore, come già avvenuto con l'art. 29 bis l. 40/2020, anche nel senso della obbligatorietà. E in questa direzione vi sono dichiarazioni di esponenti governativi, i quali non escludono misure più cogenti nel caso che il metodo persuasivo non raggiunga il suo obiettivo, ulteriore dimostrazione della indipendenza della regolazione privatistica rispetto alle forme del contingente intervento statale.

Aldo De Matteis, presidente aggiunto onorario della Corte di cassazione

Scarica il commento in PDF (http://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2021/02/cdm.pdf)

[1] ALBI, *Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid nel rapporto di lavoro*, in *Labor* 2 febbraio 2021.

[2] MAZZOTTA, *Vaccino anti-Covid e rapporto di lavoro, in LavoroDirittiEuropa*, n. 1/2021; PERULLI, *Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro*, in *Labor* on-line, 27.1.2021; nonché gli altri Autori nel medesimo sito della Rivista *Labor* e nella ampia rassegna di IERVOLINO, *Vaccinazione e pandemia tra diritto ed etica*, anticipato dalle *Conversazioni di San Cerbone*, di prossima pubblicazione su LPO come e-book *Vaccinazione e rapporto di lavoro*.

[3] Risulta acquisito, nella attuale dottrina costituzionalistica, che la nozione di trattamenti sanitari comprende sia gli accertamenti sanitari caratterizzati da una finalità diagnostica, come ad es. i tamponi , sia i trattamenti sanitari curativi in senso stretto, cui i primi sono propedeutici e funzionali; entrambi accomunati dalla finalità di tutela della salute, senza che abbiano alcun valore discriminatorio la incidenza dell'intervento sull'organismo del paziente, la sua istantaneità, durata, grado di violenza esterna (NEGRONI, *Sul concetto di trattamento sanitario obbligatorio*, in *Rivista italiana dei costituzionalisti*, 26.11.2017). Rientrano anche l'idratazione e alimentazione artificiali (Cass., 16 ottobre 2007, n. 21748 sul c.d. caso Englaro), la medicina preventiva e, quindi, anche i vaccini, che di per sé non hanno finalità diagnostica, né curativa di una malattia in atto, bensì di prevenzione della stessa.

[4] ICHINO, *Perché e come l'obbligo di vaccinazione può nascere anche solo da un contratto di diritto privato*, in *LavoroDirittiEuropa*, 1/2021; RIVERSO, *L'obbligo di vaccino anti Covid nel rapporto di lavoro tra principio di prevenzione e principio di solidarietà*, in *Questionegiustizia*, 18/1/2021; GUARINIELLO, *Covid- 19: l'azienda può obbligare i lavoratori a vaccinarsi?*, in www.ipsoa.it (http://www.ipsoa.it) 28.12.2020; POSO, *Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro*, in *Labor* on-line, 27.1.2021.

[5] RIVERSO cit.

[6] Direttiva UE della Commissione 3 giugno 2020, n. 2020/739, recepita in Italia con l'art. 4 d.l. 7 ottobre 2020, n. 125, conv. in l. 27 novembre 2020, n. 159.

[7] da ultimo ord. 5/2018, riepilogativa della giurisprudenza della Corte in tema di vaccinazioni.

[8] La Corte ha così risolto, nel senso auspicato dal giudice remittente, il caso di una infermiera che si opponeva al provvedimento di sospensione per essersi rifiutata di sottoporsi ad accertamenti anti infezione HIV; per la valorizzazione della categoria dell'onere per risolvere il conflitto tra diritto individuale ed interesse della collettività nell'art. 32 vedi CESTER, *Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro*, in *Labor*, n. 6/2020, 27.1.2021.

[9] L. 13 maggio 1978, n.180 (Accertamenti e trattamenti sanitari volontari e obbligatori).

[10] D.l. 7 giugno 2017, conv. in legge 31 luglio 2017, n. 119, che nel rendere obbligatorie dieci vaccinazioni, le pone come condizione per l'accesso alle scuole dell'infanzia; l'art. 4 d.p.r. 7 settembre 1965, n. 1301 pone la vaccinazione antitetanica come condizione per l'affiliazione alle associazioni sportive.

[11] ALIBRANDI, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, ed. 1994, 601, in relazione alle disposizioni di cui agli artt. 87, 89, 91 e 136 t.u. 1124/1965.

[12] Da ultimo 23 giugno 2020 n. 118; in precedenza sentenze 5/2018, 268/2017, 107/2012.

[13] La legge 30 dicembre 2020 n. 178 (legge di bilancio 2021) dedica numerose disposizioni, a partire dal comma 457, al piano strategico nazionale dei vaccini, e detta misure di carattere amministrativo per la sua attuazione capillare, ma senza sancire l'obbligo individuale di vaccinazione.

[14] ICHINO cit.

[15] Giurisprudenza consolidata a partire da Cass. 2 ottobre 1989 n. 39949; da ultimo Cass. 7 novembre 2019 n. 28741, Cass. 21032/2016.

[16] Dalla Direttiva Unione europea della Commissione 3 giugno 2020 n. 2020/739, recepita in Italia con l'art. 4 d.l. 7 ottobre 2020 n. 125, conv in lege 27 novembre 2020 n. 159.

[17] DE MATTEIS, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Milano 2020, 362; Cass. 5 febbraio 2020 n. 2592, cit. ivi, 281; vedi anche gli all. 4 e 5 al t.u. 1124/1965 sulle malattie professionali nell'industria e nell'agricoltura.

[18] C. cost., ord. 14 gennaio 2021 n. 4; C. cost., ord. 21.11.2017, n. 5/2018.

[19] RIVERSO cit.

[20] sulla quale vedi CORSALINI, *L'INAIL e il Covid-19*, in RDSS, II, 2020, 365; DE MATTEIS, *Le infezioni da coronavirus come infortunio sul lavoro: le specialità della tutela italiana*, ivi, III, 643.

[21] La giurisprudenza di legittimità, partita dall'affermazione che non basta il nesso spaziale e temporale, dovendo il lavoratore provare il nesso funzionale con il lavoro, è oggi pervenuta, con l'impulso della dottrina, e conformemente a legislazioni straniere, a statuire che l'infortunio avvenuto durante il lavoro si presume per causa lavorativa, salvo prova contraria; unico limite: il rischio elettivo. Sul tema ci sia consentito a rinviare a DE MATTEIS, *Infortuni* cit., 111 segg.

[22] MAZZOTTA cit.

[23] IERVOLINO cit.

[24] DE MATTEIS, *Le infezioni da coronavirus* cit.

[25] GIUBBONI, *Covid 19: Obblighi di sicurezza, tutele previdenziali, profili riparatori*, in *WP D'Antona, It.*, maggio 2020; LUDOVICO, *Il contagio da*

Covid 19 come infortunio sul lavoro tra copertura Inail e responsabilità civile, in RDSS, 2020, II, 353.

RUBRICHE

DIRITTO DEL LAVORO ED EMERGENZA PANDEMICA (HTTPS://WWW.RIVISTALABOR.IT/DIRITTO-DEL-LAVORO-ED-EMERGENZA-PANDEMICA/)

DIRITTO DEL LAVORO COMPARATO, INTERNAZIONALE E DELL'UNIONE EUROPEA (HTTPS://WWW.RIVISTALABOR.IT/DIRITTO-DEL-LAVORO-COMPARATO-INTERNAZIONALE-E-DELLUNIONE-EUROPEA/)

PROCESSO DEL LAVORO E FALLIMENTO (HTTPS://WWW.RIVISTALABOR.IT/PROCESSO-DEL-LAVORO-E-FALLIMENTO/)

PREVIDENZA E SICUREZZA SOCIALE (HTTPS://WWW.RIVISTALABOR.IT/PREVIDENZA-E-SICUREZZA-SOCIALE/)

CONTRATTO DI LAVORO (HTTPS://WWW.RIVISTALABOR.IT/CONTRATTO-DI-LAVORO/)

LICENZIAMENTI (HTTPS://WWW.RIVISTALABOR.IT/LICENZIAMENTI/)

DIRITTO SINDACALE (HTTPS://WWW.RIVISTALABOR.IT/DIRITTO-SINDACALE/)

IN CANTIERE (HTTPS://WWW.RIVISTALABOR.IT/IN-CANTIERE/)

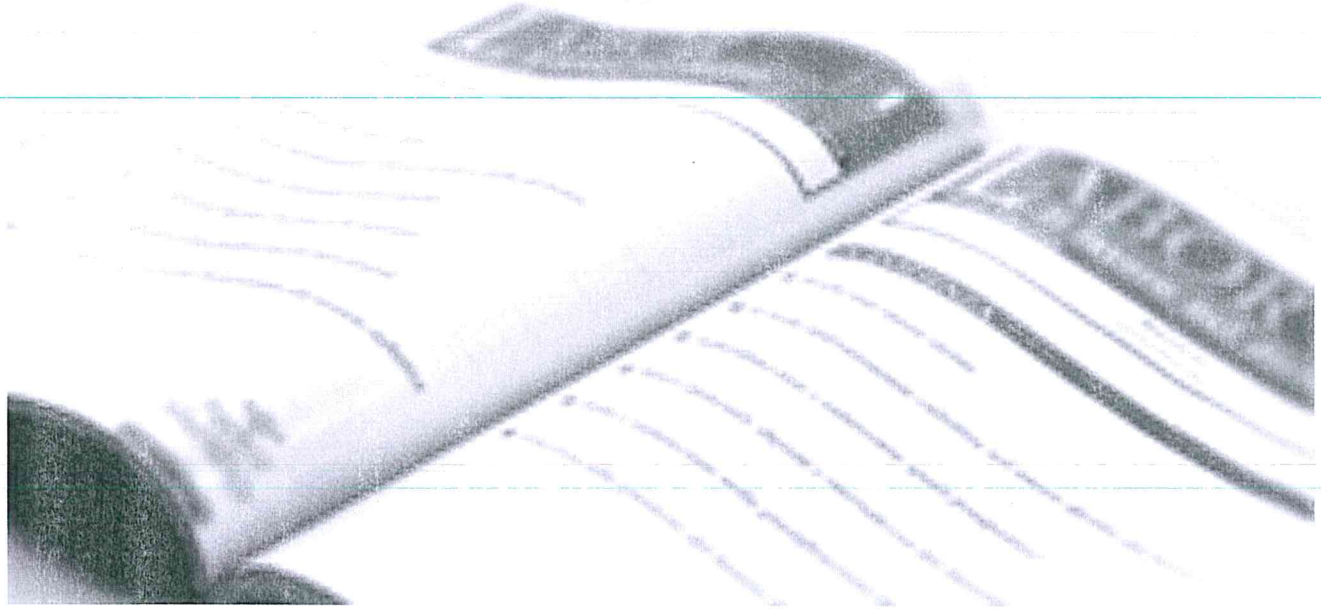
INDICI E SINOSSI / INDEXES AND ABSTRACT (HTTPS://WWW.RIVISTALABOR.IT/INDICI-DEI-FASCICOLI/)

RIVISTA IN DIGITALE

Benvenuto Università degli Studi di Parma!

LOGOUT (HTTPS://WWW.RIVISTALABOR.IT/WP-LOGIN.PHP?ACTION=LOGOUT&REDIRECT_TO=HTTPS%3A%2F%2FWWW.RIVISTALABOR.IT&_WPNONCE=45C946B5DB)

ABBONAMENTO 2021



(http://www.pacinieditore.it/labor-lavoro-nel-diritto/)

SFOGLIA L'ULTIMO NUMERO

(https://www.rivistalabor.it/labor-62020-sfogliabile/)

ARCHIVIO FASCICOLI

(https://www.rivistalabor.it/archivio-riviste-sfogliabili/)

NEWSLETTER

Nome

Cognome

Indirizzo email

Accetto le condizioni sulla privacy

ISCRIVITI

Pacini Editore Srl
via Gherardesca 1, 56121 Pisa • cod.fisc, p.iva, reg.imp.prov.pi 00696690502 • Cap.soc.iv. 516.000 euro
Copyright © 2016. All Rights Reserved.
Cookie Policy (/cookie-policy/) | **Privacy policy** (/privacy-policy/) | **Credits**