

Via libera ai vaccini in azienda I sindacati: garantire chi non accetta

Il governo chiede un accordo tra imprese e organizzazioni per somministrare le dosi a impiegati e familiari
L'Inail: noi pronti a fornire gli ambulatori

di Valentina Conte

ROMA - Il protocollo tra imprese e sindacati che dal 14 marzo 2020 tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori italiani e detta le regole del lavoro in presenza sarà rivisto. Aggiornato, per tenere conto delle novità normative sul Covid stratificatesi in questo anno terribile. E integrato da un addendum o affiancato da un nuovo protocollo che consenta alle aziende di vaccinare i dipendenti e i loro familiari sul posto di lavoro.

A questo - e a una campagna vaccinale nelle aziende - puntano i ministri Andrea Orlando (Lavoro) e Roberto Speranza (Sanità) che ieri hanno incontrato in streaming le parti sociali. C'era anche il direttore generale dell'Inail Giuseppe Lucibello, subito pronto a un assist: «Il 64% delle aziende italiane dispone di presidi sanitari interni, grazie ai medici del lavoro. Per le altre l'Inail può mettere a disposizione i suoi ambulatori».

Se il nodo ora è l'insufficiente di-



▲ Vaccinazioni anti Covid al presidio ospedaliero di Bollate (Milano)

sponibilità di dosi. Speranza rassicura: «Da metà marzo avremo anche il vaccino monodose Johnson & Johnson». Mentre la logistica viene garantita dal neocommissario straordinario per l'emergenza Covid, Francesco Figliuolo, pure presente all'incontro: «Il protocollo è materia delle parti sociali, ma il vaccino ve lo porteremo noi».

Il punto ora è stendere le regole. Il presidente di Confapi (piccola e media industria), Maurizio Casasco, è stato il primo a proporre

il vaccino in azienda. Il leader di Confindustria Carlo Bonomi è pronto ad avviare una campagna vaccinale per coinvolgere 12 milioni tra dipendenti (5,5) e loro familiari. Tutte le associazioni datoriali scalpitano per un rapido ritorno alla normalità. Confesercenti chiede di dare «priorità a terziario e turismo», così da ripartire in estate. Confindustria mette a disposizione «centri distributivi e magazzini di alcune attività».

Il punto è come, quando, a chi. E

con quali regole. Cgil, Cisl e Uil non sono contrarie. Ma aspettano di leggere le proposte. E intanto inviano al ministro Orlando un documento unitario elaborato a luglio, forse un po' datato, ma una base di partenza per la prima revisione tecnica del protocollo. In quello vecchio di marzo (poi integrato una sola volta il 24 aprile) ci sono ancora i divieti di trasferta, di formazione e riunione in presenza. Tutti stop superati dal rispetto degli obblighi di distanziamento, sa-

nificazione, aerazione e mascherina. E poi c'è la questione vaccini.

I sindacati temono contraccolpi sui lavoratori, visto che non esiste obbligo di vaccinazione. Per quelli che rifiutano il siero chiederanno alle imprese garanzie contro licenziamenti, ma anche demansionamenti, riduzioni di stipendio o azzeramento della busta paga e confinamento a casa. Chiederanno poi che sia il medico del lavoro a gestire le liste dei vaccinandoli, tutelando la privacy della scelta. E un ambiente protetto, sicuro e sanificato per le inoculazioni, con personale medico e sala attrezzata per le reazioni avverse, come lo shock anafilattico. Scontata la richiesta alle imprese di non tagliare i costi per la prevenzione e sicurezza. «Non vorremmo che una volta fatto il vaccino si torni tutti in presenza, senza più sanificare, rispettare le distanze e dotare di mascherine i lavoratori», osserva Rossana Dettori, segretaria confederale Cgil e infermiera professionale.

La logistica per ora non spaventa. Il leader Uil Pierpaolo Bombardieri propone di coinvolgere anche gli enti bilaterali e la sanità integrativa per vaccinare nelle imprese di artigianato, edilizia, commercio. Il neosegretario generale della Cisl Luigi Sbarra chiede di accelerare il piano vaccinale e ripristinare le norme per i lavoratori fragili scadute il 28 febbraio, a partire dallo smart working. «Lo faremo nel decreto Sostegno», risponde il ministro Orlando.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il giuslavorista De Stefano

L'esperto "Se il dipendente rifiuta può essere anche licenziato"

ROMA - «Senza una legge, rischio una valanga di conflitti, ricorsi e contenziosi giudiziari. Gli interessi in ballo sono confliggenti». Valerio De Stefano, 38 anni, calabrese, bocconiano, insegna Diritto del lavoro all'università Ku Leuven di Lovanio in Belgio. «Spero di vaccinarli prima possibile, ma non credo che il vaccino in azienda possa garantire al lavoratore la stessa sicurezza sanitaria degli altri cittadini. Il datore poi ha il dovere di tutelare anche quella dei suoi colleghi, fino ad arrivare come estrema ratio al licenziamento se lo rifiuta».

Sta dicendo che è meglio farlo in presidi medici e che i no vax vanno licenziati?

«Dico che fino a quando non c'è l'obbligo di legge, il vaccino non può essere imposto dal datore. Nemmeno da un protocollo tra le parti sociali che è un contratto. Se il lavoratore rifiuta il vaccino, il datore deve cercare di garantire il suo diritto a non sottoporsi a un trattamento medico indesiderato e a mantenere il posto. Ma anche tutelare tutti gli altri: dipendenti e clienti. Il diritto a non vaccinarsi non è autonomo rispetto al diritto alla salute degli altri».

Sembrano inconciliabili.

«È un esercizio difficile. Come prima cosa il datore deve cercare ogni soluzione possibile. Ad

esempio assegnando mansioni diverse al lavoratore che non vuole il vaccino: da casa o senza contatto col pubblico o i colleghi».

E se l'alternativa non c'è?

«Allora scattano i provvedimenti, dalla sospensione della retribuzione al licenziamento, anche per motivo oggettivo, se non esistono mansioni alternative. Il diritto di mettere in pericolo i colleghi non esiste».

Il giudice del lavoro avrà sempre l'ultima parola?

«Se si arriva al licenziamento, è probabile che sia impugnato dal lavoratore. Sarà il giudice a determinare se non c'era proprio nessun'altra alternativa».

Il patentino o la green card ai vaccinati può cambiare il quadro?

«Se non puoi viaggiare, accedere ai servizi o anche lavorare senza il passaporto vaccinale, allora vale la

pena imporre l'obbligo piuttosto che introdurlo surrettiziamente. Anche per evitare che qualunque altro divieto legato alla card - andare a prendere i bambini a scuola, faccio un esempio - venga impugnato».

I no vax grideranno alla dittatura sanitaria.

«Meglio avere regole chiare che far entrare dalla finestra quello che esce dalla porta. Qui rischiamo un contenzioso enorme. Le leggi esistenti non bastano, perché siamo in una situazione inedita. La pandemia ci ha stravolto la vita, il modo di lavorare e di assumere».

I reclutatori possono chiedere se sei vaccinato?

«Si possono chiedere informazioni di diretta rilevanza con la mansione da svolgere, laddove il contatto col pubblico è essenziale. Molto probabile che la decisione di assumere solo personale vaccinato sia impugnata di fronte ai tribunali. Per questo auspico un intervento legislativo che faccia chiarezza».

C'è un diritto del datore a conoscere la lista dei vaccinati?

«Dipende anche qui dalle mansioni. Il problema è che l'interesse del datore a garantire la sicurezza di tutti confligge con il diritto alla riservatezza del lavoratore. Occorre una legge o saremo travolti dai ricorsi».

— V.CO. © RIPRODUZIONE RISERVATA

Entra nell'avventura.
E il cosmo non avrà più misteri.

Lucy & Stephen Hawking
LA CHIAVE SEGRETA PER L'UNIVERSO

Stephen Hawking e sua figlia Lucy raccontano l'universo in 6 romanzi per ragazzi che uniscono fantasia e chiarezza scientifica.

IN EDICOLA la Repubblica le Scienze