



# Il dovere di vaccinarsi di fonte contrattuale

*Conferenza di Pietro Ichino  
promossa dall'Associazione  
Italiana Giovani Avvocati  
di Trapani – 16 febbraio 2021*

# L'articolo 32 della Costituzione



«La Repubblica **tutela la salute come fondamentale diritto** dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.

**Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario** se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.»



# La tesi che sostengo

- Come tutti i diritti di libertà, anche quello di sottoporsi o no a una vaccinazione è suscettibile di **limitazione di fonte contrattuale** (come quasi tutti gli altri diritti assoluti della persona)
- la comunità scientifica internazionale è concorde circa la **necessità urgente della vaccinazione di massa** per combattere la pandemia da Covid-19
- **art. 2087 c.c.:** se il d.d.l., assistito dal medico competente, ravvisa nella vaccinazione anti-Covid una misura necessaria in azienda, egli ha il **potere/dovere contrattuale di richiederla**

# Il contagio Covid come tipico rischio aziendale

- Il rischio dell'infezione da Covid-19, a differenza della generalità delle altre malattie infettive, è stato qualificato dalla legge come **rischio di infortunio sul lavoro in riferimento alla generalità delle aziende** (art. 42, c. 2, d.-l. n. 18/2020, convertito con l. n. 27/2020)



- il fatto stesso di lavorare in un'azienda insieme ad altre persone è dunque considerato dall'ordinamento come **causa tipica del rischio di infezione** da Covid-19

# L'art. 20 del T.U. sulla sicurezza del lavoro

«Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, *conformemente* alla sua formazione, *alle istruzioni* e ai mezzi forniti dal datore di lavoro»



# Il dovere di vaccinarsi può nascere dal contratto di lavoro



- Anche senza una legge *ad hoc*, ben può essere **il rapporto contrattuale di lavoro** a sostenere la diffusione della copertura vaccinale
- dove sia a rischio la salute delle persone il contratto può ragionevolmente prevedere questa **misura di protezione**, là dove essa sia **concretamente praticabile**



# Le obiezioni generiche (e le relative risposte)

- «Le autorità sanitarie competenti hanno **autorizzato** la vaccinazione ancora soltanto **in via provvisoria**»
- «Anche la persona vaccinata può essere portatrice sana del Covid-19»
- «La vaccinazione può avere effetti indesiderati»



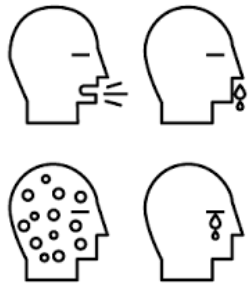
# Il rifiuto giustificato della vaccinazione

- Stato di **gravidanza** (in relazione al quale permane una controindicazione prudenziale da parte delle autorità competenti



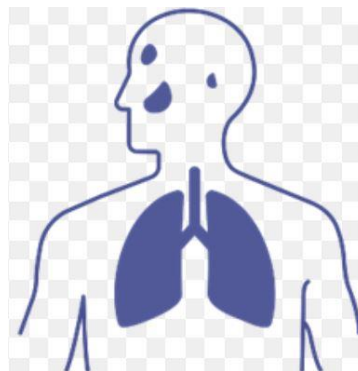
In questi casi : misure speciali di **isolamento**

dove queste non siano possibili, **sospensione** retrib. della prestazione ex **art. 2110** c.c.



- **Allergia** e altre **controindicazioni** particolari

- Condizione personale di **immunodeficienza** (per i tipi di vaccino tradizionali)





# Il rifiuto ingiustificato

- Perché in questo caso è **sconsigliabile il licenziamento disciplinare**
- **Sospensione per impossibilità temporanea** della prestazione, fino alla fine della pandemia
- Il **licenziamento per g. m. oggettivo** solo quando la sospensione temporanea sia impossibile





# Una considerazione conclusiva

Nel corso del 2020 abbiamo sopportato una sorta di “**trattamento sanitario obbligatorio**” con **limitazione delle nostre libertà costituzionali** di circolazione, di associazione, di manifestazione del pensiero non per legge, ma **per disposizione di un d.C.P.M.**

perché ci siamo resi conto che era **un modo ragionevole, per far fronte alla minaccia** della pandemia.

Ma allora, come si può negare al datore di lavoro di richiede ai propri dipendenti, **a norma dell'art. 2087 c.c.**, di sottoporsi a **una misura raccomandata dall'intera comunità scientifica mondiale?**



**Grazie per la  
vostra  
attenzione**

Queste slides si possono scaricare  
dai siti [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it) e  
[www.ichinobrugnatelli.it](http://www.ichinobrugnatelli.it)