

**CUB SANITA'**

## **QUALI TUTELE PER I LAVORATORI CON L'INTRODUZIONE DELLA VACCINAZIONE ANTICOID19?**

A fronte delle numerosissime richieste di approfondimento che abbiamo ricevuto dopo l'autorizzazione al commercio di diversi vaccini contro il Covid19, pensiamo possa essere utile fornire alcune informazioni, soprattutto per il personale sanitario ma non solo, rispetto a quali tutele possono vantare i lavoratori sia che scelgano di vaccinarsi sia che preferiscano non farlo.

La maggior parte dei lavoratori che non intendono sottoporsi ai vaccini sono preoccupati soprattutto per le possibili conseguenze di un rifiuto, circolando in merito molte informazioni scorrette sia in rete che sui media, per cui proviamo a fare un minimo di chiarezza, pur nell'imprecisione che la stesura di un breve documento sintetico si porta dietro.

La Costituzione nell'art. 32 specifica che nessuno può essere costretto ad una pratica sanitaria senza il suo esplicito consenso, ad eccezione di situazioni sanitarie particolari per le quali il legislatore abbia emanato precise norme di legge.

Come sappiamo ad oggi nessuna misura è stata emessa in questa direzione e di conseguenza non siamo di fronte ad alcun obbligo di legge, perlomeno per questa vaccinazione, mentre altre vaccinazioni sono già state previste come indispensabili per alcune specifiche categorie di lavoratori.

L'art. 2087 del Codice Civile, ripreso dalla Legge 81/2009, però, prevede nello stesso tempo che il datore di lavoro debba tutelare adeguatamente la salute dei suoi dipendenti, e il timore di molti è che il datore possa in qualche modo sostituirsi al legislatore e imporre la vaccinazione (quantomeno ai propri dipendenti).

Rispetto a questa situazione, in realtà possibile, bisogna però tenere conto che non è il datore di lavoro che può seguire questo percorso ma il Medico Competente che, attraverso la proposta di modifica del Documento di Valutazione dei Rischi, cui eventualmente il Rappresentante dei Lavoratori si può opporre motivatamente, può ottenere di inserire la vaccinazione tra i doveri del lavoratore al pari dell'uso dei DPI e di comportamenti corretti secondo le linee guida impartite.

Anche in questo caso, però, la scelta non è priva di intoppi, perché la decisione di considerare la propria attività come a Rischio Biologico di livello 3 prevede contemporaneamente non solo una sorveglianza sanitaria di ben altro spessore ed impegno per il datore ma anche la costruzione di un apposito Registro con caratteristiche simili a quello di cancerogeni, aspetti che i datori, solitamente, se possono cercano di evitare.

Anche il fatto di trovarci di fronte a vaccini in fase sperimentale, le cui conseguenze nel tempo non sono ancora sufficientemente conosciute, rende complicata l'introduzione di una simile scelta.

In mancanza di questi due elementi imprescindibili, una apposita Legge o la modifica del DVR con tutte le sue implicazioni, ci sentiamo di affermare che allo stato non sono attuabili alcuna imposizione e neppure alcuna sanzione nei confronti di coloro che non intendessero vaccinarsi, fosse anche solo in attesa di maggiori informazioni e garanzie sulla qualità, l'efficacia e l'utilità di questi vaccini.

Oltre a questo pensiamo utile anche informare che lo Statuto dei Lavoratori vieta espressamente al datore di lavoro ogni forma di raccolta diretta di informazioni sulla salute dei propri dipendenti, delegando in

questo il Medico Competente il quale è l'unico a poter chiedere ai lavoratori di esprimersi sull'accettazione o meno della prassi vaccinale e delle eventuali motivazioni.

Quindi non incorrerà in alcuna sanzione il lavoratore che non risponderà ad eventuali richieste di adesione alla prassi vaccinale formulate direttamente dai propri superiori, mentre trova adeguata motivazione l'indagine effettuata dal Medico Competente anche solo al fine di conoscere l'esatta entità del numero di vaccini da acquistare.

La scelta effettuata, comunque, potrà essere modificata in qualunque momento, anche all'atto della vaccinazione, cui ci si potrà anche, volendolo, sottoporre in altra data.

Il consenso informato, infine, non può e non deve essere sottoscritto ad altri che ai medici ed al personale sanitario che si incaricherà di effettuare la vaccinazione, dopo aver adeguatamente illustrato al singolo lavoratore pro e contro dell'atto.

Nel contempo anche coloro che decideranno di sottoporsi alla vaccinazione hanno diritto di essere adeguatamente tutelati, rispetto alle modalità con le quali la stessa viene effettuata, in luoghi idonei, con personale specializzato (non l'infermiera di turno), così come previsto da apposite linee guida, ma soprattutto sottoposto a monitoraggio costante sui possibili effetti avversi.

La CUB Sanità, in ogni caso, mette a disposizione dei lavoratori i propri sportelli ed il proprio ufficio legale per tutti coloro che riterranno che in qualche modo i propri diritti sopra elencati, sotto qualche forma, possano essere stati violati.