

## Emergenza COVID-19

agg. 08.03.2021

### VACCINAZIONI in Azienda, obbligatorie o no?

### E se non la faccio, posso essere licenziato?

#### PREMESSA

---

Anticipiamo fin da subito che **ad oggi, con l'attuale normativa in vigore, non è possibile obbligare un lavoratore a sottoporsi alla vaccinazione** anti SARS-CoV-2 e conseguentemente **non è possibile licenziare** lo stesso in seguito al suo rifiuto.

È comunque importante chiarire bene la situazione, per evitare disguidi o prese di posizione illegittime ma anche per potersi meglio muovere non appena il legislatore deciderà di intervenire.

Sottolineiamo anche il fatto che **in tema vaccini**, come più volte ribadito dalla Corte Costituzionale, **la legislazione è di competenza esclusiva dello stato**, pertanto non possono essere le singole Regioni ad intervenire unilateralmente.

Per alleggerire il testo, le norme citate, o comunque rilevanti sulla materia in oggetto, sono state riportate a fine articolo.

#### VACCINARSI? UN DOVERE MORALE

---

L'emergenza Covid-19 ha determinato una serie di pesanti conseguenze su tutti noi, a volte solo incidendo sulle abitudini personali, in altri casi con perdite economiche anche pesanti o addirittura con la scomparsa dei propri cari.

**Salvo controindicazioni derivanti dal proprio stato di salute**, e fermo restando il diritto di scelta individuale della persona, il vincolo di solidarietà che è alla base di una società, ci suggerisce di fare tesoro di questa esperienza e di **renderci disponibili a fare la vaccinazione**.

Questo lo dobbiamo, oltre ai numerosi morti, ai colleghi ed ai concittadini che si trovano in uno stato di fragilità (affetti da patologie croniche o con multi morbidità ovvero con stati di immunodepressione congenita o acquisita), quindi maggiormente esposti ai rischi derivanti da un contagio, oltre che per contribuire ad alleggerire **lo stato di continua pressione sul nostro sistema sanitario** che, è bene ricordarlo, **condiziona e limita pesantemente anche le regolari attività di prevenzione e cura**.

Inoltre con buona probabilità, la Covid-19 diventerà una malattia endemica, cioè continuerà comunque ad essere presente e circolare nella popolazione, a maggior ragione per via delle mutazioni cui inevitabilmente andrà incontro il virus e che già in questi giorni stanno destando forte preoccupazione, questo ci obbligherà a mantenere alto il livello di attenzione anche in futuro.

#### COSA PREVEDE, AD OGGI, LA LEGGE

---

Come ormai tutti sappiamo, **il virus SARS-CoV-2 è un rischio "generico" al quale cioè è esposta l'intera collettività** e non solo i lavoratori, ma in determinati contesti, **questo stesso rischio può invece diventare "professionale" quando è proprio la particolarità della prestazione lavorativa che ci espone ad esso**, pensiamo ad esempio al personale medico impegnato in un reparto con pazienti affetti "da covid" o a chi effettua i tamponi.

Questa semplice distinzione, **ai fini degli obblighi in capo al datore di lavoro** per la tutela della salute dei propri dipendenti, **comporta scelte differenti**.

Il D.lgs 81/08 prevede che vengano valutati **"tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa"** ma per quanto riguarda il rischio "generico", le misure da adottare saranno "semplicemente" quelle che ormai abbiamo imparato a conoscere: distanziamento, igienizzazione, mascherine, riorganizzazione degli spazi etc.

**Quando si parla invece di rischio professionale** ed al tempo stesso ci si riferisce ad un virus, quindi ad un agente biologico, l'art.279 comma 2 lettera a) del D.lgs 81/08 prevede, fra le varie misure di protezione, la **"messa a disposizione di vaccini efficaci per quei lavoratori che non sono già immuni all'agente biologico"** e l'Art.2087 del Codice Civile impone al datore di lavoro di **adottare le misure necessarie, secondo l'esperienza e la tecnica, per tutelare i propri dipendenti.**

**Questa norma, apparentemente, potrebbe già rendere chiaro il percorso relativo all'obbligo vaccinale, tuttavia,** mentre per quanto riguarda l'art.2087, potremmo affermare che un vaccino approvato dagli appositi enti debba essere considerata una misura da dover adottare, ferma restando la reale disponibilità sul mercato, **per quanto attiene all'art.279 si parla solo di "messa a disposizione"** quindi il datore di lavoro deve metterlo a disposizione ma **non può, ad oggi, obbligare un lavoratore a vaccinarsi.**

Ciò in virtù della **mancaza di un provvedimento specifico avente forza di legge,** come prevede l'Art.32 della Costituzione. Insomma, deve esserci una precisa disposizione che disponga la vaccinazione in caso di **rischio professionale** covid, a maggior ragione se poi pensiamo a quei lavoratori che non sono esposti a causa della propria attività lavorativa.

Viste le possibili interpretazioni difformi delle attuali normative, il conseguente caos e gli inevitabili conseguenti contenziosi che potrebbero generarsi, **è certamente auspicabile che vengano presi provvedimenti normativi chiari,** così da rendere omogeneo il trattamento di tutti i lavoratori in ogni contesto lavorativo.

#### **MA QUINDI SE VIENE PROMULGATA LA LEGGE ED IO MI RIFIUTO DI FARE IL VACCINO, POSSO ESSERE LICENZIATO?**

Stiamo chiaramente parlando di una Legge che ad oggi non c'è, ma per meglio comprendere, possiamo fare dei paralleli con quanto oggi è invece già certo. Prendiamo ad esempio la vaccinazione antitetanica, resa obbligatoria per alcune categorie di lavoratori, fra i quali i metalmeccanici, dalla Legge 292/1963.

Ora pensiamo di avere un lavoratore metalmeccanico, addetto al taglio lamiera, questi sarà soggetto a sorveglianza sanitaria e pertanto dovrà sottoporsi alla vaccinazione.

Ma la costituzione, in merito ai trattamenti sanitari, tutela anche il diritto individuale del lavoratore che pertanto potrebbe legittimamente rifiutarsi di essere vaccinato.

A questo punto, al datore di lavoro, non resterebbe che, come previsto dall'art.279 comma 2 lettera b) allontanare il lavoratore dal rischio professionale secondo le procedure previste dall'art.42, cioè adibirlo, **ove possibile,** a mansioni equivalenti o, se non disponibili ed in ragione della conservazione del posto di lavoro, addirittura inferiori, garantendogli comunque lo stesso trattamento economico.

**E se non fosse possibile adibirlo ad altre mansioni?** In questo caso **il lavoratore rischierebbe il licenziamento per giustificato motivo oggettivo,** naturalmente solo se il datore di lavoro possa dimostrare di aver fatto di tutto per salvare il posto di lavoro (vedi art.42 Dlgs.81/08 e art.3 Dlgs.81/15, e materiale informativo in merito ai c.d. "accomodamenti ragionevoli")

Stiamo però parlando di tetano, cioè una malattia non trasmissibile che mette in pericolo solo il lavoratore esposto al rischio, quindi allontanandolo dall'esposizione, il rischio viene azzerato.

Ma il virus SARS-CoV-2 invece è altamente contagioso, quindi un lavoratore non vaccinato che venisse adibito ad altra mansione, potrebbe trovarsi comunque in pericolo e costituire lui stesso una potenziale fonte di contagio per altri colleghi o, più in generale, per la popolazione.

In questo caso però il legislatore dovrebbe intervenire non solo con una legge specifica per il rischio di tipo professionale, ma con un provvedimento indirizzato a tutta la popolazione.

Anche per questa situazione abbiamo dei precedenti, pensiamo ad esempio all'introduzione dell'obbligo vaccinale per i minori di sedici anni per poter accedere ai percorsi scolastici.

La giurisprudenza costituzionale in materia di vaccinazioni è ormai consolidata sulla conciliazione tra il diritto alla salute del singolo ed il reciproco diritto degli altri, che costituisce anche interesse della collettività, pertanto la vaccinazione potrebbe essere introdotta obbligatoriamente per tutta la popolazione.

Una Legge in tal senso, sarebbe compatibile con il diritto costituzionalmente garantito per il singolo, purché il trattamento sanitario impositivo, sia diretto a preservare lo stato di salute dell'individuo cui è assoggettato, si preveda

che non vi siano ragionevolmente conseguenze negative per il suo stato di salute, salvo quelle normali e tollerabili, e sia comunque prevista una equa indennità nell'ipotesi di ulteriore danno.

In alternativa, il legislatore potrebbe scegliere di conciliare il diritto individuale e quello collettivo con l'introduzione di meccanismi quali un "patentino" per i vaccinati, che consentirebbe quindi di rifiutare la vaccinazione, ma al tempo stesso inibirebbe l'accesso a strutture e/o attività. Ci si potrebbe dunque trovare in situazioni in cui al cinema, in palestra o in un supermercato sia vietato l'ingresso ai cittadini privi di vaccinazione.

Ma questo potrebbe essere esteso anche al mondo del lavoro, infatti un datore di lavoro potrebbe legittimamente pretendere la vaccinazione come prerequisito all'atto dell'assunzione.

### **IO VORREI VACCINARMI, MA PER IL MIO STATO DI SALUTE È CONTROINDICATO**

---

Naturalmente ci sono anche situazioni in cui il lavoratore vorrebbe sottoporsi alla vaccinazione, ma vi sono delle controindicazioni per il suo stato di salute, allergie, assunzione di farmaci anticoagulanti, gravidanza, allattamento sono tutte situazioni in cui l'assunzione del vaccino deve essere preventivamente valutata da un medico.

Questa condizione dovrebbe essere gestita con le stesse modalità precedentemente esposte in merito all'allontanamento, all'assegnazione a nuove mansioni ed all'eventuale licenziamento, ma non è escluso (ed anzi è auspicabile) che possano essere disposte delle differenze di trattamento tra chi non vuole fare la vaccinazione e chi potrà esserne esonerato in caso di accertato pericolo per la salute, come del resto avviene già per l'obbligo vaccinale dei minori per iscriversi a scuola.

### **MA SE NON MI VACCINO E VENGO CONTAGIATO, HO COMUNQUE DIRITTO ALLA MALATTIA O ALL'INFORTUNIO?**

---

Con una nota del 01.03.2021 INAIL ha confermato che la tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro copre anche i casi di contagio di quei lavoratori che si sono rifiutati di sottoporsi al vaccino anti Covid-19.

La tutela Inail, come da giurisprudenza consolidata, è generalmente dovuta al lavoratore anche in caso di colpa dello stesso, egli pertanto ha comunque diritto alle prestazioni assicurative.

Il comportamento colposo del lavoratore può invece ridurre oppure escludere la responsabilità del datore di lavoro, facendo venir meno il diritto dell'infortunato al risarcimento del danno nei suoi confronti.

Resta inteso che il contagio del lavoratore che si sia rifiutato di sottoporsi alla profilassi vaccinale, non comporta l'automatica ammissione a tutela da parte di Inail in quanto occorre comunque accertare concretamente la riconduzione dell'evento infortunistico all'occasione di lavoro.

Ovviamente oltre a non poter sapere quali potrebbero essere gli effetti in tal senso di una legislazione che ad oggi ancora non c'è, occorre sempre considerare che una condotta colposa e/o un comportamento anormale potrebbero determinare conseguenze più gravi a danno del lavoratore, ricordiamo infatti che l'art. 20 del D.lgs 81/08 prevede per tutti i lavoratori degli obblighi che se non osservati possono portare anche a pesanti conseguenze sul piano penale e potrebbero esporli anche a richieste di risarcimento per danni civili.

### **COSA DEVONO FARE DATORE DI LAVORO E MEDICO COMPETENTE**

---

In questo momento la vaccinazione può essere fatta solo tramite sistema sanitario, secondo le indicazioni contenute nel piano vaccinale, in un secondo momento, probabilmente i luoghi ove possibile ricevere il vaccino potrebbero estendersi, oltre che agli ambulatori dei Medici di Medicina Generale, anche ai luoghi di lavoro per opera del medico competente.

Come è intuibile si apriranno anche problematiche rispetto a reperibilità dei vaccini, stoccaggio, personale e luoghi idonei per la somministrazione, adeguato sistema di primo soccorso in caso di reazioni avverse, insomma l'organizzazione richiederà un certo grado di attenzione.

Occorre poi favorire fin da ora una campagna informativa per i lavoratori che possa aiutarli a comprendere meglio il significato del trattamento sanitario, i vantaggi, ma anche le possibili controindicazioni.

**Deve inoltre essere evitata la somministrazione di questionari ai lavoratori in merito alla disponibilità a vaccinarsi, poiché vietata dallo statuto dei lavoratori, art.8 Legge 300/1970.**

## COSA PUÒ FARE IL RLS/RSU

---

Favorire una corretta e sufficiente informazione ai lavoratori, stimolando l'azienda in questa direzione, è senza dubbio il primo passo importante da fare.

Ad esempio sui contenuti del consenso informato, che deve essere visionato e sottoscritto da chi si sottopone alla vaccinazione, stanno circolando informazioni sbagliate ed a volte vengono deliberatamente veicolati messaggi fuorvianti.

Nel merito, è utile ricordare che la responsabilità della persona che si vaccina è, come di prassi, semplicemente quella di fornire informazioni veritiere ed informare immediatamente il proprio medico curante in caso di insorgenza di qualsiasi effetto collaterale, immediato o futuro, per il quale avrebbe comunque diritto alle cure.

Altrettanto importante è chiarire ai lavoratori quali sono i benefici di una vaccinazione di massa, al tempo stesso spiegando anche quali possano essere le controindicazioni per alcuni lavoratori e quali siano ad oggi le previsioni sul periodo di copertura del vaccino e sulla eventuale possibilità di potersi comunque infettare in modo asintomatico contagiando così altre persone.

Per queste spiegazioni sarebbe auspicabile coinvolgere il medico competente.

Un'altra tematica da presidiare, è quella della gestione in azienda dei "casi misti", cioè lavoratori che non possono (o non vogliono) vaccinarsi, o semplicemente della coesistenza, almeno per un periodo, di lavoratori vaccinati con altri che non lo sono.

## APPENDICE - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

---

### Costituzione Italiana

Art. 1 "L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro. La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione"

Art. 2 "La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale"

Art.32 "... **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**"

Art.41 "L'iniziativa economica privata è libera. **Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana...**"

Art. 117 "La potestà legislativa è esercitata dallo Stato e dalle Regioni nel rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali.

### Codice Civile – Regio Decreto 16 marzo 1942, n.262

Art.2071 "Il contratto collettivo deve contenere le disposizioni occorrenti, secondo la natura del rapporto, ((...)) per dare esecuzione alle norme di questo codice concernenti la disciplina del lavoro, i diritti e gli obblighi degli imprenditori e dei prestatori di lavoro..."

Art.2087 "L'imprenditore è tenuto ad 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."

### Statuto dei Lavoratori - Legge 20 maggio 1970, n.300

Art. 8 E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore

### Testo Unico Salute e Sicurezza sul Lavoro - D.lgs 81/08

Art.18 **Obblighi del datore di lavoro e del dirigente**

Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;

#### **Art.20 Obblighi dei lavoratori**

1. 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.

#### **Art. 42 Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica**

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

#### **Art.279 Prevenzione e controllo**

1. Qualora l'esito della valutazione del rischio ne rilevi la necessità i lavoratori esposti ad agenti biologici sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41.

2. Il datore di lavoro, su conforme parere del medico competente, adotta misure protettive particolari per quei lavoratori per i quali, anche per motivi sanitari individuali, si richiedono misure speciali di protezione, fra le quali:

a) 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;

b) l'allontanamento temporaneo del lavoratore secondo le procedure dell'articolo 42.

3. Ove gli accertamenti sanitari abbiano evidenziato, nei lavoratori esposti in modo analogo ad uno stesso agente, l'esistenza di anomalia imputabile a tale esposizione, il medico competente ne informa il datore di lavoro.

#### **Art. 286-sexies Misure di prevenzione specifiche**

1. Qualora la valutazione dei rischi di cui all'articolo 286-quinquies evidenzi il rischio di ferite da taglio o da punta e di infezione, il datore di lavoro deve adottare le misure di seguito indicate:

g) informazione per mezzo di specifiche attività di sensibilizzazione, anche in collaborazione con le associazioni sindacali di categoria o con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, attraverso la diffusione di materiale promozionale riguardante: programmi di sostegno da porre in essere a seguito di infortuni, differenti rischi associati all'esposizione al sangue ed ai liquidi organici e derivanti dall'utilizzazione di dispositivi medici taglienti o acuminati, norme di precauzione da adottare per lavorare in condizioni di sicurezza, corrette procedure di uso e smaltimento dei dispositivi medici utilizzati, importanza, in caso di infortunio, della segnalazione da parte del lavoratore di informazioni pertinenti a completare nel dettaglio le modalità di accadimento, importanza dell'immunizzazione, vantaggi e inconvenienti della vaccinazione o della mancata vaccinazione, sia essa preventiva o in caso di esposizione ad agenti biologici per i quali esistono vaccini efficaci; tali vaccini devono essere dispensati gratuitamente a tutti i lavoratori ed agli studenti che prestano assistenza sanitaria ed attività ad essa correlate nel luogo di lavoro.

#### **Jobs Act – D.lgs 15 giugno 2015, n.81**

#### **Art. 3 Disciplina delle mansioni**

1. L'articolo 2103 del codice civile e' sostituito dal seguente: «2103. Prestazione del lavoro. - Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali e' stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso puo' essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni e' accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi. Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni e' comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in

godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalita' di svolgimento della precedente prestazione lavorativa. Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalita' o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore puo' farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attivita' svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volonta' del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi. Il lavoratore non puo' essere trasferito da un'unita' produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario e' nullo.».

## **FAQ - Trattamento di dati relativi alla vaccinazione anti Covid-19 nel contesto lavorativo**

### **1. Il datore di lavoro può chiedere conferma ai propri dipendenti dell'avvenuta vaccinazione?**

NO. Il datore di lavoro non può chiedere ai propri dipendenti di fornire informazioni sul proprio stato vaccinale o copia di documenti che comprovino l'avvenuta vaccinazione anti Covid-19. Ciò non è consentito dalle disposizioni dell'emergenza e dalla disciplina in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il datore di lavoro non può considerare lecito il trattamento dei dati relativi alla vaccinazione sulla base del consenso dei dipendenti, non potendo il consenso costituire in tal caso una valida condizione di liceità in ragione dello squilibrio del rapporto tra titolare e interessato nel contesto lavorativo (considerando 43 del Regolamento).

### **2. Il datore di lavoro può chiedere al medico competente i nominativi dei dipendenti vaccinati?**

NO. Il medico competente non può comunicare al datore di lavoro i nominativi dei dipendenti vaccinati. Solo il medico competente può infatti trattare i dati sanitari dei lavoratori e tra questi, se del caso, le informazioni relative alla vaccinazione, nell'ambito della sorveglianza sanitaria e in sede di verifica dell'idoneità alla mansione specifica (artt. 25, 39, comma 5, e 41, comma 4, d.lgs. n. 81/2008).

Il datore di lavoro può invece acquisire, in base al quadro normativo vigente, i soli giudizi di idoneità alla mansione specifica e le eventuali prescrizioni e/o limitazioni in essi riportati (es. art. 18 comma 1, lett. c), g) e bb) d.lgs. n. 81/2008).

### **3. La vaccinazione anti covid-19 dei dipendenti può essere richiesta come condizione per l'accesso ai luoghi di lavoro e per lo svolgimento di determinate mansioni (ad es. in ambito sanitario)?**

Nell'attesa di un intervento del legislatore nazionale che, nel quadro della situazione epidemiologica in atto e sulla base delle evidenze scientifiche, valuti se porre la vaccinazione anti Covid-19 come requisito per lo svolgimento di determinate professioni, attività lavorative e mansioni, allo stato, nei casi di esposizione diretta ad "agenti biologici" durante il lavoro, come nel contesto sanitario che comporta livelli di rischio elevati per i lavoratori e per i pazienti, trovano applicazione le "misure speciali di protezione" previste per taluni ambienti lavorativi (art. 279 nell'ambito del Titolo X del d.lgs. n. 81/2008).

In tale quadro solo il medico competente, nella sua funzione di raccordo tra il sistema sanitario nazionale/locale e lo specifico contesto lavorativo e nel rispetto delle indicazioni fornite dalle autorità sanitarie anche in merito all'efficacia e all'affidabilità medico-scientifica del vaccino, può trattare i dati personali relativi alla vaccinazione dei dipendenti e, se del caso, tenerne conto in sede di valutazione dell'idoneità alla mansione specifica.

Il datore di lavoro dovrà invece limitarsi ad attuare le misure indicate dal medico competente nei casi di giudizio di parziale o temporanea inidoneità alla mansione cui è adibito il lavoratore (art. 279, 41 e 42 del d.lgs. n.81/2008).

Milano, 18 febbraio 2021 (agg. al 08.03.2021)

**Ricordiamo che questo articolo fa riferimento alle normative sintetizzandone i concetti per una migliore fruibilità degli stessi anche se ciò potrebbe andare a discapito della completezza, vi invitiamo quindi a consultare le norme indicate per gli opportuni approfondimenti oppure a contattare direttamente lo sportello.**

## **Se avete bisogno di maggiori informazioni o avete dubbi, rivolgetevi allo **SPORTELLO SALUTE E SICUREZZA CISL MILANO METROPOLI****

### **sede di Milano**

lo sportello è aperto su appuntamento  
Via Tadino, 23 - 2014 Milano  
tel. 02.20525217 (è presente una segreteria telefonica)

### **sede di Legnano - Magenta**

lo sportello è aperto su appuntamento  
Via XXIX Maggio, 54 - 20025 Legnano (MI)  
Via Trieste, 30 - 20013 Magenta (MI)  
tel. 342.1266798



Scarica l'**APP Salute e Sicurezza Cisl Milano** e sarai sempre aggiornato su novità ed iniziative del dipartimento.

Disponibile gratuitamente su  
Google Play  
ed  
Apple Store.

