

La legge del Covid

La scelta se vaccinarsi o meno è al centro della battaglia legale: per il personale sanitario resta un obbligo, agli altri lavoratori va garantita completa privacy



L'obbligo di vaccinazione per il personale sanitario è stato stabilito dal decreto legge del 1° aprile



Le vaccinazioni nei luoghi di lavoro sulla carta potrebbero interessare 17,9 milioni di persone

“Vaccino o sospensione” il giudice bocchia il ricorso dei No vax

Belluno, respinti in tribunale otto operatori di Rsa

LAURA BERLINGHIERI

Il diritto alla salute delle persone fragili che entrano in contatto con chi esercita le professioni sanitarie e, più in generale, il diritto alla salute della collettività va ritenuto prevalente sulla libertà di chi non intenda sottoporsi alla vaccinazione contro il Covid. Lo ha stabilito per la seconda volta il tribunale di Belluno, con un'ordinanza destinata a fare scuola. E adesso, per gli otto operatori socio-sanitari «No vax» che avevano fatto reclamo davanti alla sezione del lavoro, si impone l'alternativa tra l'adesione alla profilassi e la sospensione dal servizio: «tertium non datur». Gli Oss, dipendenti di due Rsa del Bellunese (una a Belluno e una a Sedico), avevano presentato reclamo al tribunale, ricorrendo contro l'ordinanza del giudice del lavoro che respingeva la loro azione contro le due case di riposo, Sersa e Sedico servizi. Queste, infatti, avevano preso provvedimenti nei confronti degli operatori «No vax» ancor prima che intervenisse il decreto legge del 1° aprile, costringendoli a ferie e permessi forzati e, all'ora esaurirsi, alla sospensione senza stipendio. Di fatto, un

provvedimento che anticipava di qualche settimana il contenuto del decreto, che stabilisce il demansionamento o la sospensione per i sanitari «No vax». La prima decisione risale al 19 marzo, prima quindi che entrasse in vigore il dl 44/2021. Ma già il giudice aveva respinto il reclamo dei ricorrenti, facendo leva sull'articolo 2087 del Codice Civile, che impone al datore di lavoro di tutelare

L'ordinanza destinata a fare scuola: prevale il diritto alla salute della collettività

la salute dei dipendenti. In tutto il Veneto - in una platea di 180 mila operatori, esclusa la sanità privata - a un primo calcolo, i non vaccinati erano 8.600, di cui 7.200 solo tra Oss e infermieri. Non solo «No vax», ma anche «giustificati»; e molti, nel frattempo, stanno procedendo proprio in questi giorni a vaccinarsi.

Del resto, l'ordinanza appena emanata in Veneto parla chiaro. Ed è sempre dalla stessa provincia che arriva un nuovo

ricorso fotocopia, questa volta proposto da 52 dipendenti dell'azienda sanitaria, difesi dallo stesso avvocato degli operatori delle Rsa, Andrea Colle. Ma la decisione del tribunale di Belluno non sembra aprire spiragli nelle speranze dei sanitari «No vax», vista la bocciatura punto su punto. Intanto, il decreto legge del primo aprile fa venir meno l'interesse ad agire. Ma, soprattutto, contrariamente a quanto sostenuto dal legale degli otto operatori, il dl non si pone in contrasto con l'articolo 32 della Costituzione, che stabilisce il divieto di obbligare qualcuno a un determinato trattamento sanitario, se non per disposizione di legge. Come già detto, infatti, il diritto alla salute dei soggetti fragili prevale sulla libertà dei sanitari che non intendano sottoporsi alla profilassi. Soddisfatto Paolo Santesso, amministratore unico di Sersa, che, rispondendo al Corriere delle Alpi, rileva l'importanza dell'affermazione «della supremazia della tutela della salute pubblica rispetto alla libertà di scelta privata sul vaccino. Libertà che comunque può essere esercitata, scegliendo altre collocazioni professionali». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'altolà alle aziende “Dipendenti liberi di decidere in segreto”

Il Garante: il datore di lavoro non deve sapere

PAOLO BARONI
ROMA

I vaccini? No, l'azienda non può e non deve sapere cosa decide il suo dipendente. E men che meno può favorirlo se decide volontariamente di vaccinarsi, o discriminarlo se non lo vuol fare. Dal Garante della privacy, in vista dell'avvio della campagna di vaccinazioni sui luoghi di lavoro, arriva un secco altolà alle aziende.

«Tenuto conto dello squilibrio del rapporto tra datore di lavoro e dipendente», l'Authority che tutela i nostri dati personali ha infatti adottato un documento di indirizzo nel quale mette subito in chiaro che l'eventuale «consenso del lavoratore non può costituire un valido presupposto per trattare i dati sulla vaccinazione», ma soprattutto che «non è consentito far derivare alcuna conseguenza, né positiva né negativa, dall'adesione o meno alla campagna vaccinale». Insomma, l'azienda non può nulla contro il lavoratore che decide di non vaccinarsi né tantomeno, per fare un esempio, può decidere di non ammetterlo al lavoro. Basta che il medico competente lo giudichi abile alle mansioni a cui è assegnato

che non ci possono essere ostacoli di alcun tipo.

L'attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti Covid-19, che sulla carta potrebbe interessare circa 17,9 milioni di lavoratori, «costituisce un'iniziativa di sanità pubblica, ragione per la quale la responsabilità generale e la supervisione dell'intero processo rimangono in capo al Servizio sanitario regionale e dovrà

Nessuna conseguenza per chi non si vaccina. È possibile ricorrere alla cifratura dei dati

essere attuata nel rispetto della disciplina sulla protezione dei dati», specifica il Garante. Anche per la vaccinazione sul luogo di lavoro, quindi, «dovrà essere assicurato il rispetto del tradizionale riparto di competenze tra medico competente e datore di lavoro», e pertanto tutte «le principali attività di trattamento dati - dalla raccolta delle adesioni, alla somministrazione, alla registrazione nei sistemi regionali dell'avvenuta vaccinazione - devono es-

sere effettuate dal medico competente o da altro personale sanitario appositamente individuato».

Nel quadro delle norme a tutela della dignità e della libertà degli interessati sui luoghi di lavoro, infatti, non è consentito al datore di lavoro raccogliere direttamente informazioni relative all'intenzione del lavoratore di aderire alla campagna o all'avvenuta somministrazione (o meno) del vaccino e ad altri dati relativi alle sue condizioni di salute. E proprio per questa ragione il medico aziendale è tenuto a garantire la massima riservatezza e, nei casi in cui vengano utilizzati strumenti aziendali (ad esempio applicativi informatici), «dovranno essere adottate misure tecniche e organizzative affinché i dati personali relativi alla diagnosi dei dipendenti non entrino, anche accidentalmente, nella disponibilità del datore di lavoro». E per far questo, viene specificato, «andranno predisposte misure che assicurino l'accesso selettivo ai dati o che li rendano non comprensibili ai soggetti non autorizzati». Anche ricorrendo alla loro cifratura. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA