

Vaccinazione contro il coronavirus: la situazione giuridica

Aspetti generali

I datori di lavoro sono autorizzati dalla legge (art. 321d CO) a impartire istruzioni. In linea di principio, i lavoratori devono attenersi a tali istruzioni. La vaccinazione costituisce tuttavia una violazione dell'integrità fisica del lavoratore ed è ammessa solo se esiste un motivo giustificativo ai sensi dell'art. 28 CC. Secondo l'art. 28 cpv. 2 CC, possono costituire una giustificazione il consenso, un preponderante interesse pubblico o privato o la legge.

Occorre quindi trovare un equilibrio tra la tutela della salute delle persone vulnerabili (pazienti e lavoratori) e il diritto all'autodeterminazione dei lavoratori. Prima di arrivare all'obbligo di vaccinarsi, dovrebbero essere adottate tutte le misure più blande (incremento delle precauzioni igieniche, obbligo di mascherina, ecc.) al fine di garantire la proporzionalità.

In caso di pandemia (COVID-19), l'obbligo di vaccinazione, imposto tramite istruzioni al personale che lavora a stretto contatto con le persone vulnerabili, è in linea di principio possibile e lecito. La sua imposizione mediante coercizione fisica è invece in ogni caso inammissibile e illecita.

Domande e risposte

1. Il personale medico può essere obbligato dal datore di lavoro a vaccinarsi?

Un obbligo di vaccinazione generale e valido per l'intera azienda è considerato sproporzionato e pertanto non consentito.

In linea di principio, i lavoratori devono essere considerati individualmente sulla base delle loro diverse attività. L'obbligo di vaccinazione può essere imposto più facilmente alle persone che svolgono un'attività che prevede un'esposizione e che hanno stretti contatti con persone infette o vulnerabili rispetto a quelle che non hanno tali contatti. Inoltre, il datore di lavoro ha anche un obbligo legale di diligenza nei confronti di tutti i lavoratori e deve prendersi cura della loro salute (art. 328 CO, art. 6 LL). In ogni singolo caso, è quindi necessario soppesare gli interessi costituiti dai diritti individuali della persona in questione rispetto a quelli dei pazienti e del resto del personale.

Chiunque metta inutilmente in pericolo i pazienti o altri lavoratori rifiutando di vaccinarsi, viola il dovere di diligenza previsto dal diritto del lavoro. Ciò legittima sicuramente il datore di lavoro ad assegnare al lavoratore altre mansioni o addirittura a licenziarlo.

2. Il datore di lavoro può chiedere al personale medico di fornire motivi personali o medici («controindicazioni») a sostegno del rifiuto di vaccinarsi?

Idealmente, non dovrebbe comunque essere imposto alcun obbligo di vaccinazione. Il datore di lavoro dovrebbe invece puntare sulla volontarietà e cercare di informare i lavoratori sui vantaggi e gli svantaggi delle vaccinazioni per la salute, facendo riferimento alle più comuni opinioni scientifiche e motivando così i lavoratori a vaccinarsi. Nell'ambito di tale attività di informazione, il datore di lavoro può benissimo chiedere i motivi del rifiuto di vaccinarsi. Tuttavia, i lavoratori non sono obbligati a fornire informazioni sulle proprie motivazioni di carattere personale o medico.

3. Il datore di lavoro è autorizzato a trasferire in un altro reparto il personale medico non vaccinato contro il coronavirus, a stigmatizzarlo di fronte ad altri lavoratori e pazienti richiedendo di indossare una mascherina FFP2, o addirittura a licenziarlo per aver messo in pericolo la sicurezza dei pazienti?

Sì, ciò è possibile sulla base del diritto del datore di lavoro di impartire istruzioni. Di conseguenza, il rifiuto di vaccinarsi può comportare conseguenze che possono arrivare fino al licenziamento. Tuttavia, sono ipotizzabili anche il trasferimento in aree in cui il rischio per la salute è minore oppure l'introduzione dell'obbligo di indossare una mascherina FFP2.

4. Quanto è probabile che il Consiglio federale introduca l'obbligo di vaccinazione per il personale medico? L'asmac è favorevole o contraria?

Secondo l'art. 6 cpv. 2 lett. d LEp il Consiglio federale, in presenza di una situazione particolare, può dichiarare obbligatoria la vaccinazione per i gruppi più vulnerabili della popolazione, in particolare per le persone esposte e quelle che svolgono determinate attività. Se tale obbligo di vaccinazione viene imposto dalle autorità, tutte le persone menzionate sono tenute a rispettarlo. Tuttavia, il rifiuto potrebbe essere sanzionato al massimo con una multa disciplinare. Al momento non sembra che il Consiglio federale introdurrà la vaccinazione obbligatoria.

L'asmac è favorevole alla vaccinazione contro la COVID-19. Per questo apprezza il fatto che presto tutti i medici in Svizzera avranno la possibilità di vaccinarsi. Tuttavia, l'asmac è contraria a qualsiasi obbligo o forma di pressione.

Fonti:

Nicolas Facincani / Matteo Ritzinger, Impfpflicht am Arbeitsplatz?, 14 dicembre 2020, visualizzabile sul sito: <https://www.arbeitsrecht-aktuell.ch/de/2020/12/14/impfpflicht-am-arbeitsplatz/>.

Claudia Erbsmehl / Salome Nertz, Vertrauensärztliche Untersuchungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie, in: Jusletter 8 giugno 2020.