

gen
25
2021

Obbligo vaccino ipotesi complessa, serve legge per convincere italiani. Seminario Anaaò fa il punto

TAGS: VACCINAZIONE, VACCINI, VACCINO, OBBLIGO VACCINALE



Serve una legge per convincere gli italiani a vaccinarsi, altrimenti l'immunità di gregge salta e con essa la possibile liberazione dal coronavirus. È quanto si può evincere dal seminario online organizzato da Anaaò Assomed sull'obbligo vaccinale, tra i sanitari e nella popolazione. Seminario del 21 gennaio, data in cui sono 1,3 milioni le vaccinazioni effettuate, e hanno raggiunto gran parte dei sanitari italiani (1,4 milioni in tutto), l'88% dei medici è stato vaccinato. Seguiranno 60 milioni di italiani o poco meno per i quali oggi i vaccini scarseggiano, il target sarebbe vaccinarli tutti data la contagiosità della malattia, vicina a quella del morbillo, il segretario Anaaò Assomed **Carlo Palermo** non usa mezze parole: «L'obbligo deve passare in ogni caso per legge. Tra l'altro tra medici ed operatori sanitari i rifiuti sono marginali, il 90% si vaccinerà. Il licenziamento è invece arma difficile da applicare nel settore sanitario. I colleghi piuttosto rischiano procedimenti disciplinari in ambito ordinistico e in azienda il cambio di mansione».

Ma perché i renitenti sono tanti? Tra i relatori, **Maurizio Mori** della consulta di bioetica prova a rispondere: il vaccino è preparato in tempi molto rapidi e ancora non sappiamo quanto prevenga la trasmissione del virus né se abbia conseguenze a lungo termine. **Gabriele Gallone** esecutivo Anaaò Assomed, medico del lavoro, sottolinea peraltro come i vaccini Pfizer e Moderna evidenzino una efficacia che non si può discutere più di tanto. A confronto con quelli cui è stato somministrato placebo, i pazienti vaccinati, hanno contratto il virus in meno del 5% dei casi con il vaccino Pfizer, poco più con Moderna, numeri minimi, mentre la malattia in modo serio si è verificata nei gruppi placebo, colpiti 20 volte di più. **Vitalba Azzolini**, giurista, sottolinea che l'obbligo vaccinale non è incompatibile con la costituzione poiché l'articolo 32 tutela il diritto dell'individuo ma anche quello della collettività. Fin qui la giurisprudenza ha detto no a che l'obbligo sia imposto dalle Regioni e per Dpcm, ma una legge o un decreto legge in caso di necessità ed urgenza potrebbero superare l'esame della corte costituzionale. Beninteso se dal vaccino non derivano danni gravi, se si evidenzia una reale tutela della collettività, se mancano alternative, e se è l'unica chance, avendosi riprova che le raccomandazioni hanno fallito. Inoltre, la parte pubblica deve munirsi di vaccini in quantità tali da pretendere una adesione collettiva, adottare idonea logistica distributiva, dosi per tutti e personale adeguato. La sanzione a chi non si vaccina allora non parrebbe incostituzionale, ma non può in ogni caso ledere diritti fondamentali come quello alla fruizione dei servizi sanitari (porte sempre aperte per chi si ammala di Covid dopo aver detto no al vaccino) o all'istruzione scolastica (i genitori "no vax" oggi mandano i figli a scuola pagando una sanzione). Azzolini accenna all'ipotesi di patentino vaccinale per gli operatori sanitari al posto dell'obbligo: potrebbe essere indispensabile se si lavora con pazienti ricoverati o anziani nelle Rsa. Ma serve una legge.

In attesa, il datore di lavoro può costringere il dipendente - in particolare il sanitario - a vaccinarsi pena il licenziamento? Il testo unico 81/2008 all'articolo 279 obbliga i datori a vaccinare chi può essere esposto ad un agente biologico, come chi lavora nei reparti Covid, ma -come spiega il giurista Oronzo Mazzotta (università di Pisa) - il rischio infettivo di cui parla la legge è specifico, connesso alle lavorazioni, mentre il virus è rischio generico: è dappertutto, in viaggio, a casa. Tuttavia, molte sentenze condannano chi a norma dell'articolo 2087 del codice civile, non fa il possibile per garantire al dipendente le tutele. Il datore può imporre l'obbligo, forzato dai precetti di codice civile e testo unico, dalla giurisprudenza e dall'assenza di una legge? I contratti collettivi - e i protocolli di sicurezza firmati dalle categorie la scorsa primavera - possono offrirgli risposte condivise che alla fine da una situazione all'altra saranno i contenziosi a dirimere. In ogni caso, meglio evitar il licenziamento; una soluzione sembra, specie in caso di sanitari dipendenti no-vax, la sospensione di particolari mansioni che pongano il lavoratore a contatto con terzi, e a rischio, se infettato, di contagiarli. C'è poi la questione deontologica: il medico che dice no al vaccino può essere sanzionato? Mori, ponendo la deontologia sul piano di un'etica delimitata da leggi, che definisce un nucleo di doveri condivisi dai professionisti, trova che la "spada" non sia la giusta reazione "collegiale" all'obbligo in capo a un sanitario di proteggere i pazienti; tuttavia un obbligo tendenziale a vaccinarsi, sul piano morale, è condiviso da una maggioranza di operatori sanitari.

A fronte di tale "sentire", va detto che di vaccino non ce n'è per tutti: l'offerta è nelle mani di privati, e quanto una società può recepire il dovere di adempiere ad un'obbligazione la cui realizzazione è nelle mani di "altri" da essa (mossi poi da scopi lucrativi)? La psicoterapeuta **Carla Sbolci** osserva che «mai come ora, la disponibilità di un vaccino efficace rappresenta una miracolosa ancora di salvezza. Ma non dovremo per questo dimenticarci dei bias cognitivi che possono accecare il nostro senso critico. Solo una profonda consapevolezza della loro esistenza ci potrà proteggere». Ad esempio, dal rischio di una legge sull'obbligo cui obbedissero in pochi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Non è presente ancora una discussione su questo articolo.
Vuoi inviare un commento?

QUERCIMMUN

Invia



CON

QUERCEFIT®

Quercetina
standardizzata,
estratta dalla
Sophora japonica L.
resa più solubile
dalla tecnologia
Fitosoma®,
che permette
di veicolare
gli estratti vegetali
favorendone
la maggiore
solubilità

CON

QUERCEFIT®

La Quercetina con la Q Maiuscola



SCHARPER

Quercifit® e Fitosoma®
sono marchi di proprietà
Indena Milano