

L'intervista. Arturo Maresca. Ordinario di diritto del Lavoro all'università Sapienza di Roma

«La salute va tutelata ma servono regole semplici per gestire l'emergenza»



Ordinario diritto del Lavoro. Arturo Maresca

Claudio Tucci

«**D**i fronte a un problema di salute pubblica, dove è in gioco la vita delle persone, occorre mettere in campo tutti gli strumenti (anche) normativi possibili, dall'obbligo vaccinale, che è legittimo ai sensi dell'articolo 32 della Costituzione, in giù. Peraltro l'introduzione del super green pass nei luoghi di lavoro rappresenterebbe uno sviluppo coerente con l'evoluzione già avvenuta nell'attuale quadro normativo - sostiene Arturo Maresca, ordinario di diritto del Lavoro all'università "Sapienza" di Roma - . Infatti, oggi, dopo le ultime decisioni del governo, ci sono dei paradossi: luoghi di lavoro dove agli utenti è chiesto il super green pass, ma ai lavoratori no. C'è una esigenza di tutelare imprese e lavoratori vaccinati che non possiamo sottovalutare e devono prevalere nel bilanciamento tra interessi contrapposti».

Professore, come scriverebbe la nuova norma?

In maniera molto semplice visto che già abbiamo maturato una buona esperienza pratica nell'uso del green pass "semplice" e che ogni innovazione comporta difficoltà applicative che finiscono con incidere sulle finalità che il

Legislatore intende perseguire. Anche il super green pass dovrà, quindi, essere condizione necessaria per lavorare. Chi non vuole vaccinarsi, e con il super green pass non potrà più fare il tampone, è da considerare assente ingiustificato, con la perdita della retribuzione, al momento, fino al 31 marzo. Tutto ciò ovviamente finché non si mette in regola vaccinandosi. Personalmente, io penso che il super green pass spingerà le vaccinazioni.

Si pone un tema di sostituzioni: le stime parlano di 2 milioni di lavoratori non vaccinati. Poi ci sono i positivi...

Certo. Questo rappresenta un problema per le imprese. Per i ruoli "fungibili" si potranno utilizzare contratti a termine ad hoc, cioè con meno vincoli degli attuali. In genere le aziende, specie per fronteggiare situazioni d'emergenza, hanno bisogno di strumenti semplici. In altri casi, dove è più complesso sostituire le competenze specialistiche mancanti, il lavoro non potrà che essere ripartito tra i presenti, che, mi permetta, subiranno una grave ingiustizia dovendo sobbarcarsi prestazioni aggiuntive.

Le nuove norme sulle quarantene possono aiutare?

In parte sì. Se asintomatici, verrebbe meno la quarantena precauzionale per i contatti stretti con un positivo nei 120 giorni dal completamento

del ciclo vaccinale primario, dalla guarigione o dalla dose booster. In questo modo le assenze da quarantena, che già pesano sul sistema produttivo, dovrebbero ridursi. Ma i problemi certo restano.

I giudici come si stanno pronunciando?

Le prime sentenze, salvo casi particolari, stanno confermando la linea del governo. Il consiglio di Stato ha dichiarato legittimo l'obbligo vaccinale per scuola e sanità, e quindi le conseguenze sanzionatorie previste per chi non è in regola. Anche i giudici del lavoro stanno dando prevalentemente torto ai no vax. Una recente pronuncia del giudice del lavoro di Catanzaro, ad esempio, ha detto che è legittima la sospensione da lavoro e retribuzione per chi non ha il green pass. Sulla stessa linea il giudice del lavoro di Bergamo. Le motivazioni sono analoghe: il diritto soggettivo al lavoro e alla retribuzione merita protezione, ma solo fino all'estremo limite in cui la sua tutela non arrechi pregiudizio all'interesse generale, nella specie la salute pubblica. In altre parole, l'interesse fondamentale del lavoratore al mantenimento del lavoro e della retribuzione cede di fronte alla necessità di misure finalizzate a tutelare la salute pubblica che, ovviamente, riguarda anche i lavoratori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



il super green pass nei luoghi di lavoro sarebbe coerente con l'evoluzione avvenuta nel quadro normativo