

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*  
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*  
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***  
*scrivi a: [selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 18 gennaio 2021, n. 2*

Tra i tanti problemi e interrogativi posti da questa pandemia, l'aspetto del **pagamento (o meno) del tempo impiegato dal lavoratore per recarsi al punto vaccinale** può apparire irrilevante. Ma in concreto non è così. Ben sappiamo quanto costi, soprattutto ai lavoratori e alle lavoratrici con famiglia, sottrarre anche poche ore dai permessi retribuiti o dalle ferie per portare a termine un adempimento ritenuto di interesse comune (del datore di lavoro e del lavoratore stesso), quando avviene in orario di lavoro. Per affrontare l'argomento è opportuno un breve richiamo ai precedenti storici del problema, che con questo tema presentano alcune analogie.

**Fino al termine degli anni '90 sussisteva l'obbligo del libretto sanitario per i lavoratori addetti al settore alimentare e della ristorazione.** L'obbligo è stato soppresso dal Regolamento CE N. 852/2004 (e coevo Regolamento N. 853/2004), che ha introdotto, in sostituzione, l'obbligo della formazione in materia di salute e sicurezza, da svolgersi in occasione dell'assunzione e ogni qualvolta lo richiedano le innovazioni produttive o tecnologiche introdotte in azienda.

In precedenza, comunque prima della legge costituzionale n. 3/2001, che ha modificato il titolo V° della Costituzione, la materia sanitaria era interamente di competenza statale e al proposito nulla disponeva, limitandosi a prevedere l'obbligo del libretto sanitario, per le categorie sopramenzionate, senza specificare se il tempo impiegato per attendere a questo obbligo di legge fosse a carico del lavoratore o del datore di lavoro.

**Neppure i CCNL di categoria prevedevano alcunché in proposito.** La materia era quindi fonte di ricorrenti conflitti sindacali, che si riversavano sulle imprese e sui lavoratori con prove di forza

all'interno degli stabilimenti aziendali.

Le imprese, dal canto loro, obiettavano che **la retribuzione del cd. tempo-libretto** non fosse dovuto trattandosi di un obbligo imposto dalla legge e non dal datore di lavoro, aggiungendo poi che il possesso del libretto sanitario fosse una condizione imprescindibile per l'assunzione ed il mantenimento del posto di lavoro, così come - portando un diverso esempio - il possesso della patente (e relativi costi di rinnovo e di bollo, all'epoca annuali) facevano carico unicamente sul lavoratore che aspirasse a svolgere la mansione di autista.

**Alcune Regioni (tra esse la Lombardia) provarono ad intervenire sulla materia** attraverso pareri interpretativi dei dirigenti del settore sanità, che **ipotizzavano che l'obbligo del pagamento del tempo-libretto fosse connesso alla prestazione** e come tale qualificabile come **tempo-lavoro**. Tuttavia, questi pareri avevano, più o meno, la stessa efficacia giuridica delle attuali FAQ, non considerabili come fonti del diritto e quindi non direttamente vincolanti per i datori di lavoro.

Con la **riforma costituzionale** e la delega alle Regioni in materia di sanità, le cose cominciarono a cambiare, ma è solo nel D. Lgs. n. 81/2008 che il problema è stato affrontato e risolto, avendo lo stesso decreto previsto che la formazione deve avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

**Ma il tempo per sottoporsi al vaccino (sia esso obbligatorio per legge o volontario per decisione del lavoratore) può ritenersi "parte del processo formativo"?** Allo stato, anche considerando che i vaccini sono appena comparsi all'orizzonte, nessun legislatore, regionale o nazionale, si è posto il problema. Affermare quindi che il tempo per vaccinarsi (se cade in orario di lavoro) debba essere retribuito appare un azzardo e verosimilmente non sostenibile.

Va detto, tuttavia, che **molti contratti collettivi** (per fare alcuni esempi: il CCNL del terziario [art. 140]; il CCNL dei Pubblici Esercizi [art.121]; il CCNL del settore sanitario pubblico [art.

35]) **prevedono la concessione di permessi retribuiti straordinari per sottoporsi a terapie e visite mediche.** Sembra quindi ragionevole sostenere che, allo stato, solo da essi è possibile attingere le ore necessarie, per non utilizzare ore/giorni di ferie.

Sotto un diverso profilo, peraltro, non va comunque trascurato l'effetto positivo che potrebbe avere la scelta dei datori di lavoro di prevedere permessi aggiuntivi strettamente collegati al tempo di vaccinazione (che ovviamente cada in orario di lavoro). Che costituirebbe un incentivo per sensibilizzare i lavoratori scettici - o comunque meno orientati, anche per comprensibili motivi, a sottoporsi al vaccino - a fare quel passo in più, che certamente aiuterebbe ad uscire più velocemente dalla pandemia.

**Antonio Tarzia**

ADAPT Professional Fellow