

IL VACCINO ANTI SARS-CoV-2/COVID 19 NEI LUOGHI DI LAVORO

DE BERTI JACCHIA FRANCHINI FORLANI
STUDIO LEGALE

Il 1° aprile 2021 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.L. n° 44/2021 recante “*misure urgenti per il contenimento dell’epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici*” (“**Decreto Covid**”).

Il 6 aprile 2021 Governo e Parti Sociali hanno poi sottoscritto il “*Protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all’attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti SARS-CoV-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro*” (“**Protocollo sui Vaccini in Azienda**”).

Tali provvedimenti hanno fissato alcuni punti certi nell’ambito del dibattito sulla possibilità per i datori di lavoro di imporre il vaccino anti SARS-CoV-2 ai propri dipendenti.

In particolare, il Decreto Covid ha stabilito l’obbligatorietà del vaccino per il personale sanitario latamente inteso. Il Protocollo sui Vaccini in Azienda ha, invece, dettato le regole per la somministrazione dei vaccini nei luoghi di lavoro “*nel pieno rispetto della scelta volontaria rimessa esclusivamente alla singola lavoratrice e al singolo lavoratore*”.

Il Decreto Covid ha inoltre circoscritto la responsabilità penale degli operatori sanitari che somministrano il vaccino.

Le principali disposizioni al riguardo possono essere come di seguito sintetizzate.

1. OBBLIGATORIETÀ DEL VACCINO ANTI SARS-COV-2 PER IL PERSONALE SANITARIO (Art. 4 del Decreto Covid)

Il vaccino anti SARS-CoV-2 è obbligatorio per “*gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie e socio-assistenziali, pubbliche e private, nelle farmacie, parafarmacie e negli studi professionali*”.

Fanno eccezione i soli casi “*di accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate, attestate dal medico di medicina generale*”.

L’inosservanza dell’obbligo vaccinale da parte dei soggetti anzidetti, una volta accertata dall’azienda sanitaria locale competente, determina la “*sospensione dal diritto di svolgere*”

prestazioni o mansioni che implicano contatti interpersonali o comportano, in qualsiasi altra forma, il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2” e ciò “fino all’assolvimento dell’obbligo vaccinale o, in mancanza, fino al completamento del piano vaccinale nazionale e comunque non oltre il 31 dicembre 2021”.

In questo caso il datore di lavoro potrà adibire il lavoratore a mansioni diverse, anche inferiori, che non implicino rischi di diffusione del contagio. Per tali nuove mansioni al lavoratore interessato verrà corrisposto il “*trattamento corrispondente alle mansioni esercitate*” (quindi con possibile decurtazione della sua normale retribuzione). Nel caso in cui, però, non vi siano delle mansioni compatibili, il datore di lavoro potrà sospendere il lavoratore senza diritto alla retribuzione.

Il personale sanitario esonerato dall’obbligo vaccinale per le ragioni sopra descritte potrà, invece, essere collocato in *smart-working* o, qualora tale modalità non sia compatibile con le mansioni esercitate, dovrà essere adibito a mansioni diverse, anche inferiori, ma con diritto alla conservazione della retribuzione.

2. SCUDO PENALE (Art. 3 del Decreto Covid)

Il Decreto Covid ha escluso la punibilità del personale medico e sanitario per i delitti di omicidio colposo e di lesioni personali colpose per fatti verificatisi a causa della somministrazione del vaccino anti SARS-CoV-2 durante la campagna vaccinale in corso purché “*l’uso del vaccino [sia] conforme alle indicazioni contenute nel provvedimento di autorizzazione all’immissione in commercio emesso dalle competenti autorità e alle circolari pubblicate sul sito istituzionale del Ministero della salute relative alle attività di vaccinazione*”.

Lo scudo non riguarda invece la responsabilità civile degli operatori sanitari.

3. PROTOCOLLO SUI VACCINI IN AZIENDA

Il Protocollo sui Vaccini in Azienda mira a coinvolgere i datori di lavoro nella campagna vaccinale al fine di “*abbatter[ne] i tempi*” nonché di “*accresce[re] il livello di sicurezza degli ambienti di lavoro*”.

In particolare, due sono le modalità di collaborazione previste.

3.1 VACCINAZIONE DIRETTA

I datori di lavoro, anche in forma aggregata, possono manifestare la disponibilità ad attuare **piani aziendali per la predisposizione di punti straordinari di vaccinazione anti SARS-CoV-2 (Covid-19) nei luoghi di lavoro.**

- I **piani aziendali** devono essere elaborati: **(i)** tenendo conto della specificità di ogni singola realtà produttiva; **e (ii)** nel rispetto delle prescrizioni delle autorità competenti tra cui le [Indicazioni ad Interim per la vaccinazione anti-SARS-CoV-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro](#). A tal fine deve essere assicurato il confronto con il medico competente e con gli organismi previsti dai protocolli per la sicurezza in azienda.

Tali piani devono poi essere proposti, anche per il tramite delle rispettive Organizzazioni di rappresentanza, all'Azienda Sanitaria di riferimento, specificando il numero di vaccini richiesti per i lavoratori che si siano dichiarati disponibili a riceverne la somministrazione.

- **Destinatari** dell'iniziativa vaccinale sono tutti i lavoratori che prestano la loro attività in favore del datore di lavoro, a prescindere dalla tipologia contrattuale, e che vi facciano spontaneamente adesione. La vaccinazione potrà altresì riguardare gli stessi datori di lavoro o i titolari.
- Le **procedure per la raccolta delle adesioni** dei lavoratori devono garantire la riservatezza e sicurezza delle informazioni raccolte ed evitare ogni forma di discriminazione dei lavoratori coinvolti.
- I **costi** per la realizzazione/gestione dei piani aziendali, ivi inclusi i costi per la somministrazione, sono a carico del datore di lavoro. La fornitura dei vaccini e dei dispositivi per la somministrazione sono, invece, a carico dei Servizi Sanitari Regionali territorialmente competenti.

3.2 CONVENZIONE CON STRUTTURE SANITARIE PRIVATE / DELL'INAIL

In alternativa alla modalità di cui al §2.1 che precede, i datori di lavoro possono concludere una specifica **convenzione con strutture in possesso dei requisiti per la vaccinazione** con oneri a carico dei datori di lavoro stessi.

Se il datore di lavoro non è tenuto alla nomina del medico competente o non può far ricorso a strutture sanitarie private, può avvalersi delle strutture sanitarie dell'INAIL. Nel qual caso i relativi oneri sono a carico dell'INAIL.

4. OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

In questo contesto c'è un tema ancora aperto ed è quello delle conseguenze del rifiuto del vaccino da parte dei lavoratori **non** esercenti professioni sanitarie.

Nell'opinione di chi scrive il carattere volontario del vaccino che emerge inequivocabilmente dal Protocollo sui Vaccini in Azienda non impedisce ai datori di lavoro di ammettere in azienda solo quei lavoratori che si siano preventivamente vaccinati e ciò in considerazione dell'obbligo di garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro che incombe sugli stessi ex art. 2087 c.c.

Sul punto si rinvia al nostro contributo accessibile al seguente link: <https://ntplusdiritto.ilsole24ore.com/art/la-vaccinazione-anti-covid-19-rapporti-lavoro-ADjixjPB> in cui si è ipotizzata quale conseguenza anche la sospensione non retribuita dei lavoratori interessati.

27 aprile 2021

Il presente articolo ha esclusivamente finalità informative e non costituisce parere legale.

This article is exclusively for information purposes, and should not be considered as legal advice.



Guido Callegari

PARTNER

 g.callegari@dejalex.com

 +39 02 72554.1

 Via San Paolo 7
20121 - Milano



Gaspare Roma

PARTNER

 g.roma@dejalex.com

 +39 02 72554.1

 Via San Paolo 7
20121 - Milano



Isabella Basilico

ASSOCIATE

 i.basilico@dejalex.com

 +39 02 72554.1

 Via San Paolo 7
20121 - Milano

MILANO

Via San Paolo, 7 · 20121 Milano, Italia
T. +39 02 72554.1 · F. +39 02 72554.400
milan@dejalex.com

ROMA

Via Vincenzo Bellini, 24 · 00198 Roma, Italia
T. +39 06 809154.1 · F. +39 06 809154.44
rome@dejalex.com

BRUXELLES

Chaussée de La Hulpe 187 · 1170 Bruxelles, Belgique
T. +32 (0)26455670 · F. +32 (0)27420138
brussels@dejalex.com

MOSCOW

UlitsaBolshayaOrdynka 37/4 · 119017, Moscow, Russia
T. +7 495 792 54 92 · F. +7 495 792 54 93
moscow@dejalex.com