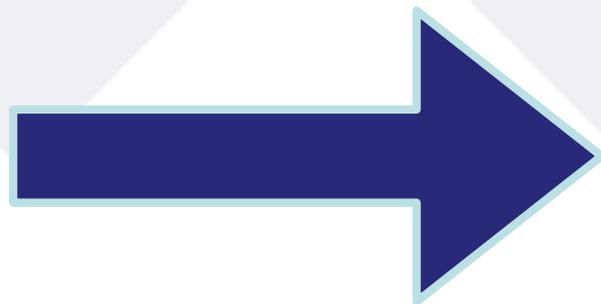


Diritti e doveri delle parti del rapporto di lavoro nella lotta al Covid 19

15 luglio 2021
Relatore: avv. Alessia Bellini

Art. 2087 c.c.

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.



Art 29 bis d.l. 23/2020

1. Ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19, i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'articolo 2087 del codice civile mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni, e negli altri protocolli e linee guida di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, nonché mediante l'adozione e il mantenimento delle misure ivi previste. Qualora non trovino applicazione le predette prescrizioni, rilevano le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Art. 20 D. Lgs. 81/2008

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

c) utilizzare correttamente [...] i dispositivi di sicurezza;

d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

[...]

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

[...]

Obbligo di indossare la mascherina

Tribunale Venezia
4/6/2021

Sanzione disciplinare
Conservativa (3 giorni sospensione)

Tribunale Trento
8/7/2021

Licenziamento
giusta causa

Trattamento dati

Il datore di lavoro può trattare i dati personali del lavoratore relativi allo stato di positività (o negativizzazione) solo:

- se viene informato dal lavoratore direttamente (il quale adempie ad un dovere di segnalazione di tutte le situazioni potenzialmente pericolose per la salute e la sicurezza sul lavoro);
- nei limiti della collaborazione con le Autorità sanitarie;
- ai fini della riammissione in servizio di un lavoratore già risultato positivo

Il nominativo del lavoratore positivo non deve essere comunicato:

- RLS
- Altri colleghi

VACCINO



Per gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario la vaccinazione costituisce *«requisito essenziale per l'esercizio della prestazione e per lo svolgimento delle prestazioni lavorative»*

Art. 4 D.L. 44/2021

 Non mi vaccino per scelta

 Non mi vaccino per accertate ragioni di salute

- Procedura che coinvolge Regione - Azienda sanitaria e Ordine professionale
- Azienda sanitaria comunica al Datore di lavoro il nominativo del lavoratore non vaccinato
- Datore di lavoro ricerca mansioni diverse non di contatto o che non comportino il rischio di diffusione del virus

Mancato vaccino per scelta

- Assegnazione di mansioni diverse, anche inferiori, che non comportino contatto costante con altre persone;
- Se le mansioni sono di livello inferiore sarà riconosciuta la retribuzione corrispondente;
- Sospensione dalla prestazione e dalla retribuzione sino a quando non sarà effettuato il vaccino (o comunque sino al 31/12/2021)



Licenziamento

11

Mancata vaccinazione per accertate ragioni di salute

- Assegnazione a mansioni diverse, anche inferiori, che non comportino contatto costante con altre persone;
- Nessuna riduzione del trattamento retributivo in caso di assegnazione a mansioni inferiori;
- Utilizzo del lavoro agile;
- Sospensione dalla prestazione, ma non dalla retribuzione

assenza come ricovero ospedaliero,
non valido per il comparto
ammortizzatori sociali ?

Retribuzione a carico
del datore di lavoro

Problema:

Se l'azienda sanitaria non effettua la procedura correttamente nel rispetto dei termini stringenti previsti dal decreto cosa succede?



Le sospensioni dal servizio e dalla retribuzione non possono essere validamente disposte

Il personale addetto alle pulizie o ai servizi generali di una casa di riposo o di un ospedale non rientra nella categoria degli esercenti le professioni sanitarie o tra gli operatori di interesse sanitario



Non sussiste alcun obbligo vaccinale e quindi non può essere disposta la sospensione dal servizio e dalla retribuzione ai sensi del D.L. 44/2021

In generale: fuori dal perimetro del D.L. 44/2021

Inidoneità della mansione
(temporanea o permanente?)

Non è una questione di
inidoneità



- Assegnazione ad una mansione diversa
(non di contatto)
- Lavoro agile
- Sospensione dalla prestazione
(e dalla retribuzione)

No sospensione
Datore di lavoro assolve
al suo obbligo di sicurezza
continuando a rispettare
le regole del protocollo

Lavoratori che non esercitano professioni sanitarie o di interesse sanitario

- Rimane la libertà di scelta dell'individuo (art. 32, comma 2 Cost. «*nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge*») che non può essere condizionata neppure indirettamente da un soggetto esterno
-  pericolo discriminazione in caso di sospensione dal servizio senza retribuzione, sospensione in cassa integrazione o di licenziamento

Quali conseguenze per l'obiettore

- la decisione di non ricevere il vaccino è esercizio di una libertà;
- Il mancato vaccino non determina una inidoneità a svolgere le mansioni specifiche (sono state svolte sino ad ora nel rispetto delle regole previste nei protocolli e quindi possono continuare) e conseguentemente non può aversi un licenziamento per sopravvenuta inidoneità;
- L'eventuale contagio rientra nell'area del rischio consentito, quindi il datore di lavoro - che ha rispettato le misure di cui ai Protocolli - non può essere considerato responsabile;
- Potrebbe essere negato il riconoscimento dell'infortunio nel caso in cui si contragga il virus (rischio elettivo) ?

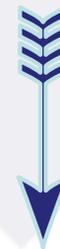
Vaccino e trattamento dati

Soggetto ad obbligo



Azienda sanitaria
comunica il dato del
non vaccinato al datore
di lavoro il quale
conosce e tratta il dato.

Non soggetto ad obbligo



Il datore di lavoro non
può conoscere o trattare
il dato. Il Medico
competente è l'unico
soggetto che può trattare
questo dato

Grazie per l'attenzione