

12 Aprile 2021

Dal Decreto Sostegni alle nuove misure emergenziali in materia di lavoro, salute e sicurezza

Con la presente pubblicazione si intende fornire un aggiornamento su alcuni provvedimenti di rilievo, in ambito giuslavoristico, successivi all'emanazione del D.L. 22 marzo 2021, n. 41 (cd. "Decreto Sostegni"), che si inseriscono nell'attuale fase di gestione della pandemia di COVID-19 e della campagna vaccinale.

Prima di entrare nel merito delle nuove misure, forniamo una precisazione riguardo alla nostra precedente pubblicazione del 23 marzo 2021¹, con particolare riferimento ai dubbi interpretativi circa la proroga del cd. blocco dei licenziamenti **in determinati settori** per il periodo dal 1° luglio al 31 ottobre 2021, ossia successivamente alla scadenza del blocco applicabile alla **generalità dei datori di lavoro**, attualmente in vigore **fino al 30 giugno 2021** ai sensi dell'art. 8, comma 9, del Decreto Sostegni. Il testo della norma e la Relazione Illustrativa originaria facevano a ragione ritenere che la proroga del blocco riguardasse solo quei datori di lavoro che fruissero di ammortizzatori Covid-19 e per la durata degli stessi. Al contrario, la Relazione Illustrativa nel testo pubblicato sul sito del Senato ai fini dell'iter di conversione in legge del Decreto Sostegni contraddice questa interpretazione, stabilendo apparentemente che la proroga del blocco al 31 ottobre 2021 abbia portata generale in quei determinati settori, a prescindere dal ricorso agli ammortizzatori emergenziali. Seppur la prassi sembri andare in questo ultimo senso, i dubbi interpretativi permangono. E rimane anche una incertezza che auspicabilmente sarà eliminata nel testo di conversione del Decreto Sostegni.

I Protocolli del 6 aprile 2021 (i) sul contenimento del rischio di contagio da COVID-19 nei luoghi di lavoro e (ii) sul coinvolgimento dei datori di lavoro nella campagna vaccinale

Sin dal mese di marzo 2020, il cd. "Protocollo condiviso" tra Governo e Parti sociali, originariamente sottoscritto il 14 marzo 2020, e poi aggiornato il 24 aprile 2020 (il "Protocollo"), ha costituito il documento di riferimento, nei vari D.P.C.M. succedutisi nel tempo, per disciplinare lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive, industriali e commerciali.

Inoltre, ai sensi dell'art. 29-bis (*Obblighi dei datori di lavoro per la tutela contro il rischio di contagio da COVID-19*) del D.L. 8 aprile 2020, n. 23 (articolo introdotto dalla legge di conversione 5 giugno 2020, n. 40), l'applicazione delle prescrizioni contenute nel Protocollo (e sue successive modificazioni e integrazioni) consente ai datori di lavoro di adempiere **all'obbligo di cui all'articolo 2087 del codice civile ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19.**

In tale contesto si segnala che in data 6 aprile 2021 il Governo e le Parti sociali hanno proceduto all'aggiornamento del Protocollo, cui tutti i datori di lavoro devono attenersi in adempimento dell'obbligo di assicurare l'integrità psico-fisica dei propri dipendenti².

Senza pretesa di esaustività, in sede di aggiornamento del Protocollo viene ribadita la centralità del ricorso allo *smart working* e si introducono alcuni cenni in materia di trasferte, prevedendosi l'opportunità che il datore di lavoro, in collaborazione con il medico competente e l'RSPP, tenga conto del contesto associato alle diverse tipologie di trasferte previste.

1 Pubblicazione disponibile al seguente [link](#).

2 Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e contenimento COVID-19 disponibile al seguente [link](#).

Contestualmente all'aggiornamento del Protocollo, il 6 aprile 2021 Governo e Parti sociali hanno sottoscritto anche un secondo protocollo (*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*)³, mediante cui hanno definito un documento che fissa le linee guida per il coinvolgimento delle aziende e dei datori di lavoro, singolarmente o in forma aggregata, alla vaccinazione diretta dei lavoratori.

Si prevede che i datori di lavoro che manifestino la disponibilità ad attuare piani aziendali per la predisposizione di punti straordinari di vaccinazione, propongano il piano aziendale alla ASL di riferimento. I costi saranno a carico dell'azienda, fatto salvo il costo della fornitura dei vaccini e dei dispositivi per la somministrazione, che rimane a carico del Servizio Sanitario Regionale. In alternativa alla vaccinazione diretta, i datori di lavoro che intendano collaborare all'iniziativa di vaccinazione possono farlo sia attraverso il ricorso a strutture sanitarie private, stipulando una convenzione con strutture in possesso dei requisiti per la vaccinazione, sia avvalendosi delle strutture sanitarie dell'INAIL.

Il protocollo vaccini, che non ha valore normativo a differenza del Protocollo, chiarisce tra l'altro che l'adesione dei lavoratori alla somministrazione del vaccino è una scelta volontaria. A tale riguardo, si rammenta che, allo stato, una norma di legge che sancisca l'obbligo vaccinale è stata appena introdotta dal D.L. 1° aprile 2021, n. 44, ma limitatamente agli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario. Infine, il protocollo vaccini mette in rilievo i compiti del medico competente durante l'intero processo e sottolinea l'importanza di evitare forme di discriminazione tra i lavoratori, nonché di tutelarne la riservatezza.

Gianni & Origoni ha organizzato una Task Force interna,
la Task Force Covid, per monitorare costantemente l'evolversi della normativa.
La Task Force Covid è a completa disposizione per supportarvi nell'individuazione,
elaborazione ed implementazione delle migliori strategie volte a contenere gli impatti della diffusione del
Covid-19 sull'operatività aziendale e sulla gestione dei rapporti commerciali in essere.

Per qualsiasi informazione scriveteci a: coronavirus@gop.it

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.
Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.



INFORMATIVA EX ART. 13 del Reg. UE 2016/679 - Codice in materia di protezione dei dati personali

I dati personali oggetto di trattamento da parte dallo studio legale Gianni & Origoni (lo "Studio") sono quelli liberamente forniti nel corso di rapporti professionali o di incontri, eventi, workshop e simili, e vengono trattati anche per finalità informative e divulgative. La presente newsletter è inviata esclusivamente a soggetti che hanno manifestato il loro interesse a ricevere informazioni sulle attività dello Studio. Se Le fosse stata inviata per errore, ovvero avesse mutato opinione, può opporsi all'invio di ulteriori comunicazioni inviando una e-mail all'indirizzo: relazioniesterne@gop.it. Titolare del trattamento è lo studio Gianni & Origoni, con sede amministrativa in Roma, Via delle Quattro Fontane 20.

³ Protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione punti straordinari di vaccinazione disponibile al seguente [link](#).