

La vaccinazione dei lavoratori

Le vaccinazioni in azienda

**Lavoratori obbligati alla
vaccinazione**

**Vaccinazioni dei lavoratori tra
obbligo di sicurezza e privacy**



RAPPORTO CON GLI ENTI

Le vaccinazioni in azienda

ABSTRACT

I presupposti per attivare il piano di vaccinazioni aziendali si basano sulla disponibilità di vaccini, dell'azienda, sulla presenza del medico competente o di personale sanitario adeguatamente formato, sulla sussistenza delle condizioni di sicurezza per la somministrazione di vaccini, e sull'adesione volontaria e informata da parte dei lavoratori

COMMENTO

La fase di vaccinazioni contro il Covid 19 è in piena realizzazione nel mondo e anche qui in Italia, pur tra diverse difficoltà organizzative legate soprattutto alla fornitura da parte delle imprese farmaceutiche e, dal punto di vista sanitario, all'azione delle cosiddette varianti al virus. In ogni caso nel nostro paese si sta mettendo a punto e tra poco, esaurita la fascia dei cittadini più anziani e a rischio, le prime dosi verranno somministrate anche ai lavoratori. A questo proposito si sta avviando in queste settimane l'organizzazione volontaria delle vaccinazioni sui luoghi di lavoro che dovrebbe sveltire la somministrazione del vaccino, mentre in parallelo il Governo ha individuato le categorie di sanitari obbligati ad assumere il vaccino, vista la posizione professionale a rischio da loro occupata.

Infine, la questione della vaccinazione in ambito lavoristico mette di fronte la questione di tutelare la sicurezza sul lavoro e la fase di prevenzione della diffusione del covid 19 in ambito lavorativo con la tutela della privacy legata al dato particolare collegato alla salute dei lavoratori.

Vaccinazioni in azienda

In data 6 aprile 2021, è stato 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.

La vaccinazione sui luoghi di lavoro si inserisce nel "Piano strategico nazionale dei vaccini per la prevenzione delle infezioni da SARS- CoV-2" e le "Raccomandazioni ad interim sui gruppi target della vaccinazione anti-SARS-CoV- 2/COVID-19" di cui al decreto del Ministero della salute del 12 marzo 2021.

Inoltre Inail, Ministero della salute, Regioni e Commissario straordinario hanno redatto un documento di approfondimento e di tipo operativo a corredo del predetto protocollo.

Attraverso l'accordo le organizzazioni di rappresentanza delle imprese hanno avvertito la responsabilità sociale di collaborare attivamente all'iniziativa attraverso:

1. l'offerta di spazi aziendali di grandi dimensioni presenti nei diversi territori per l'utilizzo diretto da parte del sistema pubblico dell'emergenza come punti di vaccinazione aggiuntivi;
2. l'impegno delle aziende e dei datori di lavoro alla vaccinazione diretta del proprio personale, nella convinzione che solamente un'azione generale e coordinata può abbattere i

tempi della vaccinazione, ampliare la tutela e consentire di proteggere la salute collettiva. In questo ambito I datori di lavoro, singolarmente o in forma aggregata e indipendentemente dal numero di lavoratrici e lavoratori occupati, con il supporto o il coordinamento delle Associazioni di categoria di riferimento, possono manifestare la disponibilità ad attuare piani aziendali per la predisposizione di punti straordinari vaccinali nei luoghi di lavoro destinati alla somministrazione in favore delle lavoratrici e dei lavoratori che ne abbiano fatto volontariamente richiesta.

Tutta la fase, sia la disponibilità aziendale che l'adesione dei lavoratori è su base volontaria.

Presupposti

Ai fini della istituzione dei punti vaccinali territoriali e della realizzazione della campagna vaccinale nei luoghi di lavoro, costituiscono presupposti imprescindibili:

- la disponibilità di vaccini;
- la disponibilità dell'azienda;
- la presenza / disponibilità del medico competente o di personale sanitario come di seguito specificato;
- la sussistenza delle condizioni di sicurezza per la somministrazione di vaccini;
- l'adesione volontaria ed informata da parte delle lavoratrici e dei lavoratori;
- la tutela della privacy e la prevenzione di ogni forma di discriminazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Aspetti logistici

Il [protocollo del 6 aprile 2021](#) individua tre tipologie di intervento in base alle decisioni aziendali:

- vaccinazione diretta sul posto di lavoro;
- vaccinazione indiretta attraverso il ricorso a strutture sanitarie private;
- vaccinazione indiretta tramite strutture INAIL.

Nel primo caso l'azienda organizzatrice assume a proprio carico una serie di oneri organizzativi e quindi anche economici, per gestire l'intera procedura, dalla raccolta delle adesioni, al coinvolgimento di altre aziende, alla gestione dei rapporti con le strutture sanitarie locali, alla conservazione dei vaccini, fino alla fase vaccinale vera e propria.

Informativa e organizzazione

L'azienda interessata deve fornire preliminarmente le necessarie informazioni alle lavoratrici e ai lavoratori, anche attraverso il coinvolgimento degli attori della sicurezza e con il necessario supporto del medico competente, anche promuovendo apposite iniziative di comunicazione e informazione sulla vaccinazione anti SARS-CoV-2/Covid-19.

Il medico competente fornisce ai lavoratori adeguate informazioni sui vantaggi e sui rischi connessi alla vaccinazione e sulla specifica tipologia di vaccino, assicurando inoltre l'acquisizione del consenso informato del soggetto interessato, il previsto triage preventivo relativo allo stato di salute e la tutela della riservatezza dei dati.

Questa fase è utile per monitorare l'entità della platea dei lavoratori interessati che deve essere sufficientemente ampia, anche attraverso l'aggregazione con altre imprese magari di dimensioni più piccole e meno organizzate, presenti sullo stesso territorio.

Inoltre, l'impresa interessata deve possedere una sufficiente organizzazione interna in grado

di gestire le diverse fasi, oltre ad avere ambienti idonei, staccati dal contesto produttivo, dove collocare la fase di somministrazione.

Controllo medico

La vaccinazione in azienda deve prevedere la presenza dei materiali, delle attrezzature e dei farmaci necessari allo svolgimento in sicurezza delle attività ed al volume delle medesime. Inoltre, deve essere assicurata la presenza, oltre che del medico competente, di personale sanitario in possesso di adeguata formazione, tenendo conto che la responsabilità della gestione e della supervisione dell'intera fase di somministrazione è a carico del servizio sanitario regionale.

Piani aziendali

I piani aziendali sono proposti dai datori di lavoro, anche per il tramite delle rispettive Organizzazioni di rappresentanza, all'Azienda Sanitaria di riferimento, nel pieno rispetto delle Indicazioni ad interim e delle eventuali indicazioni specifiche emanate dalle Regioni e dalle Province Autonome per i territori di rispettiva competenza.

Il datore di lavoro specifica nel piano aziendale, tra le altre cose, il numero di vaccini richiesti per le lavoratrici e i lavoratori disponibili a ricevere la somministrazione, in modo da consentire all'Azienda Sanitaria di riferimento la necessaria programmazione dell'attività di distribuzione.

Costi

I costi per la realizzazione e la gestione dei piani aziendali, inclusi i costi per la somministrazione, sono interamente a carico del datore di lavoro, mentre la fornitura dei vaccini, dei dispositivi per la somministrazione (siringhe/ago) e la messa a disposizione degli strumenti formativi previsti e degli strumenti per la registrazione delle vaccinazioni eseguite sono a carico dei Servizi Sanitari Regionali territorialmente competenti.

Se la vaccinazione viene eseguita in orario di lavoro, il tempo necessario alla medesima è equiparato a tutti gli effetti all'orario di lavoro.

Somministrazione del vaccino

L'azienda organizzatrice deve garantire la sicurezza nella fase di attesa della somministrazione, facendo in modo che non si creino assembramenti, e destinando per questo delle aree adatte.

Inoltre, dopo la somministrazione, il personale vaccinatore deve invitare il vaccinato a sostare per almeno 15 minuti negli spazi della sede vaccinale, allo scopo di intervenire immediatamente nel caso di reazioni avverse a rapida insorgenza, ed è quindi necessaria la previsione di risorse adeguate alla gestione delle stesse. Eventuali soggetti a rischio, per le pregresse condizioni di salute, devono preferibilmente essere indirizzati all'Azienda Sanitaria di riferimento ai fini della vaccinazione in ambiente protetto.

Inoltre, le persone che hanno manifestato una reazione grave alla prima dose, non devono sottoporsi alla seconda dose in ambito lavorativo e devono essere inviate alla competente Azienda sanitaria di riferimento per le necessarie valutazioni. Le persone che hanno manifestato una reazione locale a insorgenza ritardata (ad es. eritema, indurimento, prurito)

intorno all'area del sito di iniezione dopo la prima dose possono ricevere la seconda dose in ambito lavorativo.

L'azienda assicurerà la programmazione della somministrazione della seconda dose del vaccino se prevista secondo le modalità e tempistiche previste per ciascun vaccino, tenendo conto che la seconda dose non può essere somministrata con un vaccino diverso dalla prima.

SI RICORDA CHE

Il piano nazionale per le vaccinazioni, declinato in fasce di popolazione prioritarie per patologie o per età, prevede che la vaccinazione in azienda possa procedere indipendentemente dall'età dei lavoratori, a patto che vi sia disponibilità di vaccini.

RAPPORTO CON GLI ENTI

Lavoratori obbligati alla vaccinazione

ABSTRACT

Gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario devono sottoporsi alla vaccinazione anti Covid al fine di poter svolgere la loro professione. In caso contrario devono essere adibiti ad altre mansioni non di contatto, anche inferiori, oppure, in caso negativo, essere sospesi dal lavoro senza diritto alla retribuzione.

COMMENTO

L'[art. 4 del D.L. 44/2021](#) ha istituito fino al 31 dicembre 2021 una sorta di obbligo vaccinale per le categorie del settore sanitario, elencate di seguito.

La vaccinazione costituisce requisito essenziale per l'esercizio della professione e per lo svolgimento delle prestazioni lavorative rese dai soggetti obbligati. Deve poi essere somministrata nel rispetto delle indicazioni fornite dalle regioni, dalle province autonome e dalle altre autorità sanitarie competenti, in conformità alle previsioni contenute nel piano.

Lavoratori interessati

L'obbligo vaccinale riguarda i lavoratori dipendenti da strutture sanitarie pubbliche e private e in particolare:

- gli esercenti le professioni sanitarie;
- gli operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie e socioassistenziali, pubbliche e private, nelle farmacie, parafarmacie e negli studi professionali.

Si tratta delle professioni individuate dalla [legge 43/2006](#) che richiama a sua volta il [D.M. 29 marzo 2001](#) : professioni infermieristiche – riabilitative (fisioterapista – logopedista – ortottista ecc.) – tecnici di laboratorio - Radiologi - igienista dentale – dietista.

Esonero dalla vaccinazione

La predetta disposizione esclude dall'obbligo di vaccinazione i casi di accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate, attestate dal medico di medicina generale; in base a queste ultime, la vaccinazione può essere (a seconda dei casi) omessa o differita.

Resta fermo che i lavoratori fragili, richiamati dall'[art. 4, D.L. 44/2021](#) in questione, hanno diritto a svolgere, se possibile, il lavoro agile, oppure in caso contrario hanno la possibilità fino al 30 giugno 2021, di restare assenti dal lavoro a titolo di malattia equiparata al ricovero ospedaliero ([art. 26, cc. 2 e 2-bis, D.L. 18/2020](#), come riformato dal [decreto sostegni 41/2021](#)).

Procedura

Vediamo per sommi capi la fase procedurale come prevista dal testo in vigore del decreto-

legge.

Gli ordini professionali e i datori di lavoro dovevano entro il 5 aprile scorso trasmettere gli elenchi dei lavoratori interessati con l'indicazione della residenza, alla regione o prov. autonoma competente. Una volta accertata la mancata effettuazione della vaccinazione anti SARSCoV-2, la regione o la provincia autonoma, nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali, segnala immediatamente all'azienda sanitaria locale di residenza i nominativi in questione.

Decorsi i termini fissati per ricevere il vaccino, l'azienda sanitaria locale competente accerta l'osservanza o meno dell'obbligo vaccinale e, previa acquisizione delle ulteriori eventuali informazioni presso le autorità competenti, ne dà immediata comunicazione scritta all'interessato, al datore di lavoro e all'Ordine professionale di appartenenza.

L'adozione dell'atto di accertamento di inosservanza da parte dell'azienda sanitaria locale 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. La sospensione permane fino al rispetto dell'obbligo, alla fine del piano vaccinale e comunque fino al 31 dicembre 2021.

Comportamento del datore di lavoro

Ricevuta la comunicazione di inosservanza, il datore di lavoro adibisce il lavoratore, se possibile, a mansioni, anche inferiori, con il trattamento corrispondente alle mansioni esercitate, e che, comunque, non implicano rischi di diffusione del contagio. Quando l'assegnazione a mansioni diverse non è possibile, per il periodo di sospensione non è dovuta la retribuzione, altro compenso o emolumento, comunque denominato.

SI RICORDA CHE

I lavoratori fragili che possono certificare tale condizione, possono essere esonerati dalla vaccinazione, pur appartenendo alle categorie obbligate, ed essere adibiti a lavoro agile oppure essere collocati in malattia, come detto in precedenza. Si tratta di lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità.

RAPPORTO CON GLI ENTI

Vaccinazioni dei lavoratori tra obbligo di sicurezza e privacy

ABSTRACT

Al di là dell'ambito sanitario, non sussiste un diritto/dovere del datore di lavoro di sottoporre a vaccinazione il personale se non in quegli ambiti lavorativi a rischio di agenti biologici, in cui sussiste l'obbligo di mettere a disposizione vaccini efficaci

COMMENTO

Per alcuni commentatori l'aver individuato le categorie di lavoratori destinatari dell'obbligo vaccinale in virtù della professione a rischio che svolgono, cioè in ambito sostanzialmente sanitario e medico, significa avere escluso da tale obbligo tutte le altre categorie non coinvolte.

La questione è però incerta per il fatto che la disposizione commentata in precedenza, giustifica il ricorso alla vaccinazione obbligatoria in quanto prerequisito essenziale per l'esercizio della professione e per lo svolgimento delle prestazioni lavorative da parte di questi soggetti.

Ricordiamo che il problema nasce perché l'[art. 32 della Costituzione](#) sancisce il diritto di chiunque a non essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge.

La scelta del legislatore si deve comunque muovere all'interno degli altri principi costituzionali così come affermato dalla [Corte costituzionale con sentenza 18 gennaio 2018, n. 5](#) in base alla quale la "tutela degli altri beni costituzionali" prevale rispetto alla "libera autodeterminazione individuale" - in relazione a specifiche condizioni epidemiologiche e scientifiche e a situazioni in cui "lo strumento della persuasione" appaia "carente sul piano della efficacia.

In ogni caso la conseguenza della scelta del legislatore è quella di considerare, la mancata vaccinazione del personale sanitario, come fattore di impossibilità sopravvenuta all'adibizione alle mansioni specifiche con la conseguenza o di destinare ad altri compiti i lavoratori renitenti oppure, in mancanza, di sospenderli senza diritto alla retribuzione.

In ogni caso senza ricondurre il rifiuto a comportamenti disubbidienti o come trasgressioni ad ordini del datore di lavoro passibili come tali a sanzioni disciplinari.

Obbligo di sicurezza

Secondo alcuni autori e commentatori l'[art. 2087 c.c.](#) prescriverebbe ai datori di lavoro l'obbligo di garantire la sicurezza dei propri lavoratori ricorrendo, in presenza del contagio Covid 19, all'imposizione dell'obbligo vaccinale, per preservare la loro e l'altrui sicurezza sul posto di lavoro.

In taluni ambiti lavorativi soggetti al rischio di agenti biologici (come lo è il virus in questione) l'[art. 279. D.Lgs. 81/2008](#) . Testo unico di sicurezza. obbliga il datore di lavoro di mettere a

disposizione del lavoratore esposto i vaccini efficaci.

La replica a tali affermazioni è che, la presenza della norma costituzionale richiamata, fa sì che la legge per essere chiamata a supporto dell'obbligo vaccinale, deve in modo specifico prevederlo, come ha fatto il D.L. 44/2021 per il personale sanitario.

Proprio la fattispecie regolata dall'[art. 279, D.Lgs. 81/2008](#) (attività esposte ad agenti biologici) dimostra che il legislatore ha inteso tutelare quelle situazioni dove è alto e molto probabile il rischio da contagio con agenti biologici, tra cui c'è indubbiamente il Covid 19 e quindi, oltre alle strutture sanitarie, i punti a rischio sono gli ambienti lavorativi come i laboratori in cui gli addetti in qualche modo maneggiano il virus per ragioni di ricerca o di tipo produttivo.

Non però le restanti realtà produttive dove il rischio è astrattamente possibile indubbiamente, stante la diffusione dello stesso, ma poco probabile oppure in cui il contagio è soltanto una possibilità astratta e teorica, soprattutto se vengono adottate le regole di distanziamento, di protezione personale e di igiene.

Conseguenze della mancata vaccinazione

Al di là degli ambiti individuati dal legislatore col [D.L. 44/2021](#), c'è da chiedersi come devono comportarsi i restanti datori di lavoro.

Innanzitutto, ricollegandoci a quanto descritto nel primo intervento, l'eventuale vaccinazione organizzata in azienda non integra l'assolvimento di un obbligo di prevenzione come specificato dal [protocollo del 6 aprile 2021](#), ma una norma di sanità pubblica basata sulla libera adesione volontaria dei diversi attori.

Detto questo, a nostro giudizio occorre distinguere le diverse situazioni:

- nei casi in cui si tratti di realtà produttive esposte maggiormente al rischio contagio e dove quest'ultimo potrebbe integrare un infortunio sul lavoro, in quanto rischio specifico dell'attività (in genere le attività a maggiore esposizione con presenza di soggetti terzi come i clienti, fornitori ecc.), l'obbligo del datore di lavoro di proteggere i lavoratori applicando le regole dei protocolli anti Covid, potrebbero risultare difficilmente attuabile e ciò potrebbe essere integrato con il ricorso alla vaccinazione che, va specificato, a sua volta non tutela al 100% ed è può essere soggetta al rischio delle cosiddette varianti;
- invece in realtà meno a rischio e più facilmente tutelabili con l'osservanza delle misure previste dai protocolli, queste conclusioni non sarebbero praticabili.

In ogni caso è difficile sostenere, anche nel primo caso, una responsabilità soggettiva del lavoratore per il suo eventuale rifiuto a vaccinarsi. Questo perché la Costituzione, in assenza di una legge specifica, lo tutela.

Non resterebbe che la strada di una sua non idoneità al lavoro in un contesto in cui essere vaccinato diventa un requisito per svolgere efficacemente e in sicurezza la mansione.

A questo punto le strade per trovare un'occupazione alternativa potrebbero essere il lavoro da remoto (se praticabile), oppure l'adibizione a mansioni in settori o uffici meno esposti al rischio contagio oppure trovando una sistemazione lavorativa isolata. Occorre tenere conto del contesto esterno, adattabile giorno per giorno, a causa del fatto che una buona parte di altri lavoratori si sarebbe già intanto vaccinata riducendo quindi il rischio di diffusione del contagio. Valutazioni queste ultime in cui è imprescindibile il giudizio del medico competente.

Licenziamento

L'eventuale recesso per inidoneità alla mansione, pertanto tramite un licenziamento per giustificato motivi oggettivo, giungerebbe alla fine del predetto percorso ma sarebbe da valutare in relazione al fatto che la stessa sarebbe di tipo transitorio in quanto legata alla diffusione del contagio, al contesto specifico e alla variabilità di diversi altri aspetti. Senza considerare poi che, quanto meno fino al 30 giugno 2021 per tutti i datori di lavoro e fino al 31 ottobre 2021 per tutti, salvo le imprese che possono accedere alla CIGO, sussiste un divieto di licenziamento per Gmo, salvo le deroghe consentite dal [D.L. 41/2021](#).

Per tutte queste ragioni la soluzione estrema del licenziamento andrebbe ponderata con attenzione sia perché portatrice di sicuro contenzioso, sia perché potrebbe essere sostituita con una sospensione del rapporto di lavoro, ricorrendo ad altre soluzioni come le ferie o l'aspettativa, in linea anche con quanto deciso dal [Tribunale di Belluno in data 19 marzo 2021](#).

Tutela della privacy

I dati riguardanti la vaccinazione delle persone rientrano nell'ambito dei dati personali particolari in quanto relativi allo stato di salute. Dice il reg. CE 679/2016 che sono dati relativi alla salute i dati personali attinenti alla salute fisica o mentale di una persona fisica, compresa la prestazione di servizi di assistenza sanitaria, che rivelano informazioni relative al suo stato di salute.

Si tratta di un aspetto delicato questo in quanto alcuni commentatori negano perfino che si tratti di un dato particolare (o sensibile) regolato dall'art. 9 del reg. comunitario sulla privacy, in quanto non relativo alla salute della persona.

In ogni caso, la discussione è aperta e non affrontabile in questa sede, occorre sottolineare però che il dato relativo alla vaccinazione del lavoratore potrebbe offrire una potenziale azione discriminatoria dettata dall'ipotetica scelta personale del dipendente di evitare il vaccino. Scelta che ripetiamo è tutelata dalla Costituzione ma che in determinati casi potrebbe portare a creare un profilo non corretto soprattutto in ambito lavorativo.

Il Garante privacy non ha mai messo in dubbio il diritto del datore di lavoro di poter organizzare l'attività sapendo su quali lavoratori poter contare in quanto vaccinati o meno come precisato nelle [Faq del 17 febbraio 2021](#). Gli aspetti considerati dal Garante sono due: il datore di lavoro non può sapere direttamente quali tra i suoi dipendenti ha già fatto il vaccino perché solo il medico competente è abilitato a farlo. Il medico potrà gestire questo dato particolare nel rispetto del segreto professionale, avendo come obbligo di informare il datore di lavoro su quali lavoratori siano o meno idonei alla mansione. Aspetto quest'ultimo che si ricollega a quanto detto nei paragrafi precedenti e strettamente connesso al fatto che si tratti di lavoratori obbligati a vaccinarsi oppure no.

Il secondo aspetto riguarda appunto il fatto che solo l'idoneità o meno al lavoro può permettere di stabilire se un lavoratore può lavorare in quella mansione oppure no, oppure se deve essere adibito ad altre anche inferiori.

Non se è vaccinato o meno perché questo potrebbe fare scattare decisioni discriminatorie e non fondate circa il suo corretto impiego dal punto di vista della salute e e della idoneità residua al lavoro.

Sicurezza e privacy

Certo il datore di lavoro, anche nei contesti in cui non c'è obbligo vaccinale, è tenuto a garantire la sicurezza e salute dei lavoratori e quindi anche di prevenire possibili contagi da

Covid a causa della mansione.

Ad esempio, avere una rete di venditori che deve avere contatti continui con i potenziali acquirenti li può esporre a rischio contagio. È giusto che il datore di lavoro organizzi l'attività di vendita evitando di fare correre rischi a lavoratori non vaccinati. Sarà però il medico a indicargli quali sono i dipendenti idonei, non solo sulla base dell'assolvimento dell'obbligo vaccinale ma in base anche ad altre valutazioni mediche, prima tra tutti avere già avuto il contagio, o l'aver fatto di recenti dei test molecolari, o la presenza di eventuali altre patologie che sconsigliano il vaccino ecc.

In definitiva il profilo di idoneità al lavoro si deve basare su un mix di questi fattori che solo il medico competente può fare, trovando un punto di mediazione tra diritto alla salute ed esigenze produttive e organizzative del datore di lavoro.

SI RICORDA CHE

Secondo l'**art. 29-bis, D.L. 23/2020** (L. 40/2020) 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'**art. 2087 c.c.** 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 (attualmente il **protocollo 6 aprile 2021**), nonché negli altri protocolli e linee guida. 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.