

Fano, lì 15.04.2021

**A tutte le Aziende interessate
loro sedi**

CIRCOLARE N. 8/2021

**Oggetto: ATTIVAZIONE VACCINAZIONE ANTI-COVID 19 NEI LUOGHI DI LAVORO –
AGGIORNAMENTO MISURE PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DEL CONTAGIO NEI LUOGHI DI
LAVORO - protocolli del 06/04/2021.**

VACCINAZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

In data 6 aprile 2021 è stato sottoscritto tra i Ministeri competenti e le Parti Sociali 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*”, mentre in data 12 aprile è stato reso noto, con Circolare del Ministero della salute (vedi allegati), il documento recante le “*indicazioni ad interim per la vaccinazione anti SARS-CoV-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro*”.

L’iniziativa, finalizzata a realizzare l’impegno delle aziende e dei Datori di Lavoro alla vaccinazione diretta dei lavoratori, costituisce un’attività di sanità pubblica che si colloca nell’ambito del Piano strategico nazionale per la vaccinazione anti-covid 19 predisposto dal Commissario Straordinario per l’emergenza.

- ❖ I Datori di lavoro, singolarmente o in forma aggregata e indipendentemente dal numero di 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 di vaccinazione nei luoghi di lavoro in favore dei lavoratori che ne abbiano fatto volontariamente richiesta. La vaccinazione potrà riguardare anche i Datori di Lavoro o titolari.
- ❖ I piani aziendali proposti dai Datori di Lavoro, anche per il tramite delle rispettive Organizzazioni di rappresentanza, all’Azienda Sanitaria di riferimento nel rispetto delle eventuali indicazioni specifiche emanate dalle Regioni e dalla Province Autonome, dovranno indicare il numero dei vaccini richiesti.
- ❖ I costi per la realizzazione e la gestione dei piani aziendali (predisposti con il coinvolgimento del medico competente e del comitato), inclusi i costi per la somministrazione, sono interamente a carico del Datore di Lavoro, mentre la fornitura di vaccini, dispositivi per la somministrazione (siringhe/ago), strumenti formativi e per la registrazione delle vaccinazioni eseguite, sono a carico dei Servizi Sanitari Regionali competenti per territorio.
- ❖ Le procedure finalizzate alla raccolta delle adesioni dei lavoratori interessati alla somministrazione del vaccino dovranno essere realizzate e gestite nel pieno rispetto della scelta volontaria dei lavoratori, delle disposizioni in materia di tutela della riservatezza, della sicurezza delle informazioni raccolte, avendo cura di evitare ogni forma di discriminazione dei lavoratori coinvolti.
- ❖ Il medico competente dovrà:
 - fornire ai lavoratori le informazioni su vantaggi e rischi connessi alla vaccinazione e sulla tipologia di vaccino;
 - acquisire il consenso informato del soggetto interessato;
 - occuparsi del triage preventivo sullo stato di salute;
 - registrare le vaccinazioni eseguite mediante gli strumenti messi a disposizione dai Servizi Sanitari Regionali tutelando la riservatezza dei dati dei lavoratori.

- ❖ La somministrazione del vaccino dovrà essere eseguita in locali idonei ed è riservata a operatori sanitari in grado di garantire il pieno rispetto delle prescrizioni adottate per tale finalità. Il medico competente potrà avvalersi di personale sanitario per la somministrazione del vaccino.
- ❖ Se la vaccinazione viene eseguita in orario di lavoro, il tempo necessario per la vaccinazione è equiparato a tutti gli effetti all'orario lavorativo.

In alternativa alla vaccinazione diretta, è prevista la possibilità per i Datori di Lavoro di stipulare, anche tramite le Associazioni di categoria o nell'ambito della bilateralità, specifiche convenzioni con strutture sanitarie private in possesso dei requisiti per la vaccinazione. Gli oneri sono a proprio carico, ad esclusione della fornitura di vaccini.

Per i Datori di Lavoro che in base al Testo Unico della sicurezza sul lavoro, non sono tenuti alla nomina del medico competente o che non possano fare ricorso a strutture sanitarie private, possono avvalersi delle strutture sanitarie INAIL, in questo caso gli oneri restano a carico dell'Inail; sarà compito del Datore di Lavoro trasmettere all'INAIL i dati dei lavoratori interessati.

AGGIORNATO IL PROTOCOLLO NAZIONALE SULLE MISURE PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DEL CONTAGIO NEI LUOGHI DI LAVORO

Nella stessa data del 6 aprile è stato sottoscritto tra Governo e Parti sociali il "Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del SARS-CoV-2/Covid-19 negli ambienti di lavoro" (vedi allegato) che aggiorna e rinnova i precedenti accordi; in seguito è stata emanata una Circolare da parte del Ministero della Salute che fornisce delucidazioni in merito alla riammissione in servizio dei lavoratori dopo l'assenza per malattia Covid-19.

Le novità introdotte di maggior rilievo sono le seguenti:

- I lavoratori positivi oltre il 21° giorno sono riammessi al lavoro **solo a seguito di negativizzazione del tampone molecolare o antigenico** effettuato in struttura accreditata o autorizzata dal servizio sanitario. *Il periodo eventualmente intercorrente tra il rilascio dell'attestazione di fine isolamento e la negativizzazione, nel caso in cui il lavoratore non possa essere adibito a modalità di lavoro agile (smart working), dovrà essere coperto da un certificato di prolungamento della malattia rilasciato dal medico curante.*
- I lavoratori che sono stati affetti da Covid con ricovero ospedaliero, al rientro al lavoro dovranno essere sottoposti a visita medica da parte del medico competente per la verifica della idoneità lavorativa.
- in tutti i casi di condivisione degli ambienti di lavoro, al chiuso o all'aperto, è obbligatorio utilizzare mascherine chirurgiche o DPI di livello superiore, salvo che per le attività svolte in condizioni di isolamento;
- Il Protocollo raccomanda di preferire e favorire il lavoro agile e da remoto anche nella fase di progressiva riattivazione del lavoro, ferma la necessità che il Datore di Lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività. Laddove non fosse possibile adottare la modalità di lavoro agile, deve essere garantito il rispetto del distanziamento sociale, anche attraverso una riorganizzazione degli spazi lavorativi, compatibilmente con la natura dei processi produttivi e dei locali aziendali.

Viene confermato l'obbligo in capo al Datore di Lavoro di attenersi alle misure di protezione previste dal Protocollo aggiornato ed a quelle specifiche dettate per la tipologia di attività svolta, diversamente il Datore di Lavoro si vedrà costretto a sospendere l'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

Cordiali saluti

*Lucarelli Consulenza del Lavoro
Studio Associato*

Allegati n. 3