Vaccinazioni in azienda: procedure, costi, responsabilitÃ

Descrizione

Il 6 aprile 2021 Ã¨ stato siglato tra Governo, sigle sindacali maggiormente rappresentative e associazioni di categoria un â??protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati allâ??attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti Sars-Cov-2/Covid-19 nei luoghi di lavoroâ?• (rinvio al file in PDF â?? 1).

Il protocollo segue i due precedenti giÃ adottati dal Governo durante la prima fase dellâ??emergenza (del 14 marzo e del 24 aprile 2020, di cui giÃ abbiamo parlato e gli ulteriori protocolli adottati dalle Parti sociali in relazione a specifici settori, in relazione ai rischi correlati.

Il protocollo si inserisce allâ??interno del nuovo piano vaccinale adottato dal Commissario Straordinario per lâ??emergenza, con il dichiarato obiettivo di coinvolgere tutto il sistema Paese nella rapida realizzazione della campagna vaccinale.

agorapro.eu

La diffusione dei vaccini su tutto il territorio nazionale viene indicata nel protocollo quale misura determinante anche per la ripresa delle attivitÃ sociali e lavorative in piena sicurezza.

Il protocollo Ã¨, per stessa definizione, *ad interim* e quindi limitato nel tempo: come abbiamo avuto tutti modo di constatare in questo ultimo anno e mezzo, la situazione che stiamo vivendo Ã¨ destinata a mutare costantemente, anche indipendentemente dalla nostra volontÃ .

Necessariamente, quindi, le norme hanno una durata limitata nel tempo, collegata alla situazione contingente che si trovano a disciplinare, e non Ã¨ detto che non intervengano nel frattempo modifiche o aggiustamenti.

CiÃ² chiarito, nel dettaglio, vediamo in sintesi cosa prevede il protocollo.

Procedura da seguire a carico del datore di lavoro

Il datore di lavoro interessato a predisporre un piano di vaccini in azienda deve informare adeguatamente i lavoratori sulla possibilitÃ di aderire in forma volontaria al piano, tramite il medico aziendale. Questâ??ultimo deve esporre vantaggi e rischi e soprattutto verificare che non sussistano elementi di pericolo per la salute del lavoratore, tenuto conto delle condizioni cliniche di ciascuno.

I soggetti destinatari della proposta vaccinale in azienda possono essere anche collaboratori non inquadrati come lavoratori dipendenti (quindi autonomi o parasubordinati o anche somministrati).

Non sussistono limiti di etÃ alle adesioni.

Raccolte le adesioni in forma scritta (consenso informato) tramite il medico aziendale (che Ã¨ il titolare del trattamento dei dati), il datore di lavoro procede con la predisposizione del piano vaccinale e

lâ??indicazione del numero dei lavoratori interessati.

Il piano viene sottoposto al vaglio dellâ??autoritÃ sanitaria regionale constatando, in particolare, lâ??adeguatezza della struttura organizzativa, risorse e spazi disponibili (che possono essere anche esterni allâ??azienda), al fine di verificare assembramenti, e verificando la previsione anche di un piano di prioritÃ delle vaccinazioni tra i lavoratori aderenti, nel caso sussistano ritardi nella fornitura delle dosi vaccinali.

Una volta accolta la proposta del piano, lâ??autoritÃ sanitaria regionale consegna il numero dei vaccini richiesti, sulla base delle disponibilitÃ di dosi.

Responsabile della conservazione dei vaccini Ã¨ il medico aziendale, che deve somministrare, direttamente o per il tramite di personale sanitario appositamente formato, le dosi.

La somministrazione del vaccino prevede che il lavoratore, per i 15 minuti successivi, sosti in spazi appositamente predisposti per monitorare le reazioni e garantire un eventuale immediato intervento.

Le vaccinazioni effettuate devono essere tempestivamente registrate, tramite sistemi informatici predisposti dai Servizi Sanitari regionali.

agorapro.eu

Ovviamente, la procedura sopra indicata vale anche per la somministrazione della seconda dose.

Costi del piano vaccinale aziendale

Il protocollo chiarisce che i costi per la realizzazione e la gestione dei piani aziendali, inclusi i costi per la somministrazione, sono a carico del datore di lavoro, mentre la fornitura dei vaccini, dispositivi per la somministrazione (aghi, siringhe) e la messa a disposizione di strumenti formativi e informatici rimane a carico del Servizio Sanitario Regionale.

CiÃ² significa che, sul datore di lavoro, grava oltre che lâ??intera organizzazione del piano, anche il costo della struttura, del personale sanitario in ausilio al medico competente, nonchÃ© il costo (indiretto) del tempo per la vaccinazione: la somministrazione viene infatti effettuata in orario di lavoro (e in ogni caso, il tempo della vaccinazione, chiarisce il protocollo, Ã¨ orario di lavoro a tutti gli effetti), con necessaria organizzazione dei tempi di lavoro e previsione di eventuali successive assenze, anche massive, per malattia in caso di comparsa di sintomi post vaccino.

ResponsabilitÃ dellâ??attuazione del piano vaccinale aziendale

Fermi gli oneri organizzativi a carico del datore di lavoro e del medico aziendale, la responsabilitÃ generale e la supervisione sullâ??intero processo vaccinale rimane a carico del Servizio Sanitario Regionale: il protocollo infatti premette al punto 1 che la vaccinazione nei luoghi di lavoro Ã¨ attivitÃ di sanitÃ pubblica e non iniziativa privata.

Trattamento dei dati personali dei lavoratori

In questo contesto, va tenuto anche in debito conto quanto stabilito in materia di trattamento dei dati sensibili dei lavoratori in ambito lavorativo.

In via generale, **sussiste un divieto per il datore di lavoro di trattare i dati personali relativi a tutti gli aspetti connessi alla salute dei lavoratori**, non potendo tra lâ??altro costituire presupposto di liceitÃ del trattamento lâ??eventuale consenso del lavoratore (stante lo squilibrio del rapporto tra datore di lavoro e lavoratore). E infatti, il datore di lavoro non ha accesso alla documentazione medica del lavoratore, raccolta e custodita dal medico aziendale, che Ã¨ il titolare responsabile del trattamento dei dati del lavoratore.

Sulla base di tale principio, il Garante della Privacy Ã¨ intervenuto con il**provvedimento 198 del 13 maggio 2021** **(*vd. anche allegati â??Documento di indirizzoâ?• e â??Provvedimentoâ?•)***, fornendo gli indirizzi necessari al fine di regolamentare le vaccinazioni sul luogo di lavoro nel pieno rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali dei lavoratori.

Il Garante ha chiarito che Ã¨ il medico aziendale (o personale sanitario incaricato *ad hoc* dal datore di lavoro) ad essere titolare del trattamento dei dati dei lavoratori, e in ragione di ciÃ², Ã¨ suo compito predisporre lâ??informativa per i lavoratori e raccogliere le adesioni, anche tramite sistemi operativi aziendali, che perÃ² garantiscano la riservatezza dei dati raccolti.

agorapro.eu

Il datore di lavoro, nella predisposizione del piano vaccinale, si limita ad indicare il numero complessivo dei vaccini necessari, senza alcuna possibilitÃ di verificare il nominativo del personale aderente.

Il personale medico procede a pianificare le sedute vaccinali, tenendo conto delle indicazioni datoriali sullâ??organizzazione aziendale.

La somministrazione dovrÃ avvenire allâ??interno dei locali aziendali o individuati dal datore di lavoro, garantendo â??per quanto possibileâ?• (cosÃ¬ nellâ??allegato del Garante) la riservatezza e la dignitÃ del lavoratore, anche nella fase successiva alla vaccinazione (di osservazione), â??prevenendo lâ??ingiustificata circolazione di informazioni nel contesto lavorativo o comportamenti ispirati a mera curiositÃ â?•. La registrazione della vaccinazione avverrÃ sempre a cura del personale medico, anche tramite strumenti aziendali.

Per giustificare lâ??assenza, il lavoratore potrÃ ottenere una certificazione generica di prestazione sanitaria senza lâ??indicazione della vaccinazione da esibire al datore di lavoro affinchÃ© venga considerato orario lavorativo: in nessun caso il datore di lavoro potrÃ chiedere al dipendente la conferma dellâ??avvenuta vaccinazione o lâ??esibizione del certificato vaccinale.

Se le indicazioni appaiono chiare e lineari da un punto di vista formale e normativo, da un punto di vista operativo appaiono particolarmente gravose o comunque difficilmente realizzabili, tenuto conto del contesto nel quale si svolgerebbero le vaccinazioni.

Le complicazioni sono dettate da alcune questioni pratiche che il Garante sembra non aver preso in considerazione

â?? **La pianificazione dei vaccini e la necessaria programmazione dellâ??attivitÃ lavorativa**: se la vaccinazione avviene sul luogo di lavoro e il tempo di vaccinazione Ã¨ tempo di lavoro a tutti gli

effetti, significa che il lavoratore, per sottoporsi al trattamento, deve allontanarsi temporaneamente dalla postazione lavorativa. Il datore di lavoro allora dovrÃ essere in grado di garantire una adeguata turnazione dei lavoratori, in modo da non compromettere lâ??attivitÃ lavorativa. In questo modo, il rischio che il datore di lavoro venga a conoscenza dellâ??identitÃ dei lavoratori che si sottopongono alla vaccinazione Ã¨ molto alta e pare in certi casi inevitabile e anche giustificata.

â?? Del resto, il fatto stesso che lâ??assenza in questo caso sia tempo di lavoro comporta che il datore di lavoro sappia che il permesso richiesto dal lavoratore sia per una precisa ragione (ossia la vaccinazione) e non per altri motivi, dovendo quindi in qualche modo essere segnalata **lâ??assenza e la giustificazione**.

â?? Infine, **gli ambienti di lavoro** predisposti per la somministrazione dovrebbero garantire riservatezza e anonimato: si tratta di un compito piuttosto arduo e difficilmente realizzabile, anche in termini di costi e organizzazione aziendale, tenendo conto della necessaria programmazione di varie somministrazioni consecutive in unâ??unica giornata.

Ã? evidente che le stringenti tutele dettate dal rispetto della riservatezza del lavoratore dovrebbero trovare, â?? dato anche il contesto emergenziale e straordinario, â?? **un necessario contemperamento** con il diritto alla salute collettiva e le esigenze datoriali in termini di organizzazione del lavoro. Soprattutto considerato che i costi della campagna vaccinale sono a carico dellâ??Azienda.

agorapro.eu

Conclusioni

Si tratta, senza dubbio, di un piano ambizioso, che potrebbe potenzialmente contribuire allâ??accelerazione della campagna vaccinale, rendendo piÃ¹ fruibile e accessibile la vaccinazione, portandola nel luogo di lavoro e mettendo il medico aziendale a disposizione dei lavoratori.

Al contempo, considerato che i costi legati alla sua realizzazione â?? esclusa ovviamente la fornitura delle dosi vaccinali e i dispositivi sanitari â?? sono tutti a carico del datore di lavoro, Ã¨ prevedibile che venga presa in considerazione solo in realtÃ medio-grandi, che tra lâ??altro piÃ¹ facilmente dispongono di spazi adeguati o se li possono procurare.

A ciÃ² si aggiunga che rimane sempre a carico dellâ??azienda anche il costo indiretto, legato sia al â??tempo di vaccinazioneâ?• (che rimane tempo di lavoro ma che Ã¨ assenza estemporanea per ricevere la dose) sia alla necessaria riorganizzazione aziendale dei reparti, prevedendo eventuali assenze contemporanee del personale sottoposto alla vaccinazione.

Infine, non va sottovalutato anche il necessario coordinamento con le aziende sanitarie locali: ciÃ² in particolare nel caso in cui lâ??Azienda disponga di diverse sedi, dislocate in piÃ¹ Regioni, con conseguente adeguamento del piano per ciascun realtÃ .

Senza tacere, infine, della delicata questione del trattamento dei dati personali dei lavoratori, che, se astrattamente realizzabile da un punto di vista formale, allâ??atto pratico incontra seri ostacoli legati alla situazione in cui la vaccinazione avviene (in locali aziendali, e quindi in presenza di colleghi o del datore di lavoro stesso), con auspicabile ripensamento delle tutele in attuazione di un contemperamento delle esigenze apparentemente divergenti.

Lâ??avvio delle procedure Ã¨ previsto da giugno 2021: come spesso capita, solo lâ??applicazione della normativa sul piano concreto permetterÃ di comprendere se le criticitÃ rilevate saranno superabili o costituiranno un ostacolo allâ??attuazione dellâ??ambizioso piano.

Scritto da ***Avv. Erica Mussato***
Diritto del Lavoro e Previdenziale

Servizio AgorÃ pro collegato a questo articolo: Problematiche sul lavoro â?? Imprese e societÃ

***Per ricevere periodicamente le nostre news nella tua casella e-mail, iscriviti alla newsletter AgorÃ pro*.**

Categoria

Lavoro e Impresa

agorapro.eu