

---

# LA VACCINAZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

*Procedure, strumenti e prime indicazioni*

---



22 Aprile 2021

## SOMMARIO

---

1. <a href="#">Notazioni introduttive</a>	Pag. 3
2. <a href="#">Elementi generali per la realizzazione e la gestione dei punti vaccinali</a>	Pag. 5
3. <a href="#">Le tre opzioni per le imprese</a>	Pag. 7
3.1 <a href="#">La vaccinazione in convenzione</a>	Pag. 7
3.2 <a href="#">La vaccinazione presso le sedi dell'Inail</a>	Pag. 8
3.3 <a href="#">La vaccinazione nei luoghi di lavoro</a>	Pag. 9
4. <a href="#">I prossimi passi ed elementi di criticità</a>	Pag. 14

## 1. Notazioni introduttive

E' ormai noto come la diffusione dei vaccini su tutto il territorio nazionale insieme alla disponibilità degli stessi assuma un ruolo determinante e decisivo nella lotta al virus per la tutela dell'intera collettività e per favorire la ripresa delle attività sociali e lavorative in piena sicurezza.

In questa prospettiva Confcommercio, insieme alle altre Organizzazioni, ha avvertito la propria responsabilità sociale e manifestato piena disponibilità a collaborare attivamente all'iniziativa avviata dal Ministero del Lavoro e della Salute di incrementare la diffusione dei vaccini nei luoghi di lavoro anche con l'impegno delle aziende associate e dei datori di lavoro ed in coerenza con il "*Piano strategico nazionale dei vaccini per la prevenzione delle infezioni da Sars\_Cov2/COVID-19*".

L'impegno della Confederazione è stato formalizzato attraverso la sottoscrizione, lo scorso 6 aprile, del "*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*".

L'obiettivo del Protocollo è quello di concorrere ad una rapida diffusione e realizzazione della campagna vaccinale attraverso il coinvolgimento di tutte le realtà economiche in maniera coordinata ed uniforme sull'intero territorio nazionale.

Tale coinvolgimento si realizza attraverso la possibilità riconosciuta ai datori di lavoro, singolarmente o in forma aggregata, indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati, di attuare piani aziendali per la predisposizione di punti straordinari di vaccinazione anti Covid nei luoghi di lavoro, destinati alla somministrazione in favore dei lavoratori/lavoratrici che ne abbiano fatto **volontariamente** richiesta.

Tre sono i passaggi di rilievo che devono essere realizzati a questo proposito:

- A. I datori di lavoro devono presentare, anche tramite le rispettive Organizzazioni di rappresentanza, specifici piani aziendali all'Azienda Sanitaria di riferimento, nel rispetto delle "*Indicazioni ad interim per la vaccinazione anti Sars-Cov 2/Covid 19 nei luoghi di lavoro*" per l'allestimento e la gestione dei punti vaccinali straordinari e temporanei nei luoghi di lavoro e che costituiscono parte integrante del Protocollo.
- B. I costi per la realizzazione e la gestione dei piani aziendali sono a carico del datore di lavoro, mentre sono a carico dei Servizi Sanitari Regionali territorialmente competenti i costi della fornitura dei vaccini, dei dispositivi per la somministrazione (siringhe/aghi), la messa a disposizione degli strumenti formativi

per gli operatori sanitari addetti alla vaccinazione e la registrazione delle vaccinazioni eseguite<sup>1</sup>.

- C. Il medico competente, ove presente, dovrà fornire ai lavoratori adeguate informazioni sui vantaggi e rischi connessi alla vaccinazione e dovrà acquisire il consenso informato del soggetto interessato, oltre ad effettuare il triage preventivo sullo stato di salute del lavoratore e assicurare la tutela della riservatezza dei dati.

**In alternativa alla vaccinazione diretta** negli ambienti di lavoro, i datori di lavoro che intendono collaborare all'iniziativa, **possono ricorrere a strutture sanitarie private** e concludere, anche tramite le Associazioni di categoria o nell'ambito della bilateralità, specifiche convenzioni con tali strutture private che siano in possesso dei requisiti per la vaccinazione. Gli oneri per la stipula di tali convenzioni restano a carico del datore di lavoro, mentre la fornitura dei vaccini è assicurata dai Servizi Regionali competenti.

I datori di lavoro che non sono tenuti alla nomina del medico competente o non possano fare ricorso alle strutture sanitarie private, **possono avvalersi delle strutture sanitarie dell'Inail**, su cui ricadranno anche gli oneri relativi, trattandosi di iniziativa vaccinale pubblica.

Nelle due ipotesi sopra richiamate il datore di lavoro dovrà comunicare direttamente o attraverso il medico competente (ove presente) alla struttura sanitaria privata o alla struttura territoriale dell'Inail il numero complessivo dei lavoratori che hanno manifestato l'intenzione di ricevere il vaccino.

Se la vaccinazione viene eseguita durante l'orario di lavoro, il tempo necessario all'effettuazione della stessa viene equiparato all'orario di lavoro.

Da sottolineare, infine, che Le «*Indicazioni ad interim per la vaccinazione anti Sars-Cov 2/Covid 19 nei luoghi di lavoro*» - cui le aziende devono riferirsi per la predisposizione dei punti vaccinali - costituiscono il **riferimento unitario da applicare sull'intero territorio nazionale** e sono parte integrante del Protocollo condiviso sottoscritto dalle parti sociali il 6 aprile 2021.

Rimane tuttavia salva la possibilità, per le Regioni o le Province autonome, di emanare eventuali indicazioni specifiche per i territori di rispettiva competenza (Cfr. Punto 4 del Protocollo).

---

<sup>1</sup> Su quest'ultimo punto esiste un'incongruenza a livello interpretativo. Il Protocollo sottoscritto dalle parti sociali il 6 aprile u.s. prevede infatti che tali strumenti siano messi a disposizione dei Servizi sanitari regionali competenti mentre le «*Indicazioni ad interim per la vaccinazione anti Sars-Cov 2/Covid 19 nei luoghi di lavoro*» prevedono che la disponibilità sia posta in carico all'azienda.

## 2. Elementi generali per la realizzazione e la gestione dei punti vaccinali

Elemento chiave e, insieme, presupposto per la realizzazione e la gestione dei punti vaccinali è la considerazione che la vaccinazione effettuata nell'ambiente di lavoro rappresenta **un'iniziativa di sanità pubblica**, finalizzata alla tutela della salute della collettività e non attiene strettamente alla prevenzione nei luoghi di lavoro.

Ne consegue che **la responsabilità generale e la supervisione dell'intero processo rimane in capo al Servizio Sanitario Regionale**, per il tramite dell'Azienda Sanitaria di riferimento.

Ulteriore elemento che discende da questo assunto è che non sono applicabili, al caso di specie, tutti i diversi profili di responsabilità attribuibili ai soggetti della sicurezza previsti dalla vigente normativa prevenzionale (Cfr. D.Lgs 81/08).

Da segnalare inoltre, al riguardo, come l'art. 3 del D.L. 1/4/21, n. 44 abbia **escluso la responsabilità penale** degli operatori sanitari per eventi avversi determinatisi a seguito della somministrazione del vaccino.

Altro aspetto chiave della campagna vaccinale nei luoghi di lavoro riguarda gli **oneri economici**. Viene al riguardo previsto dal Protocollo che tali oneri siano a **carico del datore di lavoro** e delle Associazioni di categoria di riferimento.

### Fanno eccezione:

- ❖ la fornitura dei vaccini;
- ❖ la fornitura dei dispositivi per la somministrazione degli stessi (siringhe, aghi, ecc.);
- ❖ la messa a disposizione degli strumenti formativi previsti;
- ❖ *la messa a disposizione degli strumenti per la registrazione delle vaccinazioni eseguite.*

che sono, invece, a carico dei Servizi Sanitari Regionali territorialmente competenti

Sul tema della messa a disposizione degli strumenti per la registrazione delle vaccinazioni deve essere evidenziata una incongruenza tra il Protocollo sottoscritto dalle parti sociali – che pone tale adempimento, come abbiamo visto, in carico ai servizi sanitari regionali – e le «*Indicazioni ad interim per la vaccinazione anti Sars-Cov 2/Covid 19 nei luoghi di lavoro*» che prevedono, invece che la loro disponibilità sia posta in carico all'azienda.

L'iniziativa volta alla realizzazione dei punti vaccinali nei luoghi di lavoro si rivolge a:

- ❖ **tutti i lavoratori** che, a prescindere dalla tipologia contrattuale, prestano la loro attività in favore **dell'azienda**
- ❖ **datori di lavoro e titolari**

- ❖ lavoratori appartenenti anche **ad altre aziende** (es., coloro che prestano stabilmente servizio per l'azienda utilizzatrice, lavoratori di altre aziende del medesimo territorio, ecc.).

La vaccinazione in azienda potrà procedere **indipendentemente dall'età dei lavoratori**, a patto che vi sia disponibilità dei vaccini. *Ne consegue che l'effettiva operatività dell'iniziativa scatterà quando saranno assicurate dosi sufficienti per la vaccinazione della popolazione.*

Dall'iniziativa sono **esclusi i familiari dei lavoratori**.

### 3. Le tre opzioni per le imprese

L'attivazione di punti straordinari di vaccinazione può essere realizzata attraverso tre distinte modalità, rimesse alla scelta del datore di lavoro:

1. Stipula di specifica **convenzione con strutture private** esterne in possesso dei requisiti per la vaccinazione
2. Ricorso alle **strutture sanitarie territoriali dell'INAIL** (per i datori di lavoro che non sono tenuti alla nomina del medico competente o che non possano ricorrere a strutture private esterne)
3. **Somministrazione diretta** del vaccino sul luogo di lavoro o punti aggregati

In tutti questi casi, **se la vaccinazione è eseguita in orario di lavoro**, il tempo necessario alla medesima è equiparato, a tutti gli effetti, all'orario di lavoro.

#### 3.1 La vaccinazione in convenzione

Una delle modalità attraverso le quali le imprese possono dare seguito alle indicazioni contenute nel Protocollo è quella di attivare punti straordinari di vaccinazione attraverso la stipula di specifica convenzione con strutture private esterne in possesso dei requisiti per la vaccinazione.

Tale opzione è riservata alle imprese che non intendono costituire direttamente specifici punti vaccinali (*Cfr.* successivo punto 3.3) e può essere realizzata anche per il tramite delle Associazioni di categoria o attraverso il ricorso alla bilateralità.

Tutti gli **oneri economici sono a cura delle imprese**, ad eccezione della **fornitura dei vaccini**, che rimane a carico dei servizi sanitari regionali.

Rimane inoltre a carico dell'impresa l'onere di **comunicare** alla struttura sanitaria individuata il numero complessivo dei lavoratori che hanno manifestato l'intenzione di ricevere il vaccino.

Al contrario, **tutti gli oneri amministrativi e gestionali** (*trriage* preliminare, registrazione delle vaccinazioni, osservazione finale, *ecc.*) **rimangono invece a carico della struttura sanitaria prescelta**.

### 3.2 La vaccinazione presso le sedi dell'Inail

Le imprese che non intendono costituire direttamente specifici punti vaccinali o che non possano concludere specifiche convenzioni con strutture sanitarie private possono ricorrere alle strutture sanitarie dell'Inail.

In questo caso **tutti gli oneri economici e gli adempimenti vaccinali sono a carico dell'Inail**. Onere del datore di lavoro è esclusivamente quello di **comunicare** alla sede territoriale dell'Inail il numero complessivo dei lavoratori che hanno manifestato l'intenzione di ricevere il vaccino.

Questa modalità di vaccinazione è **riservata ai datori di lavoro che non sono tenuti alla nomina del medico competente** e, quindi, sono fuori dai casi di obbligo di sorveglianza sanitaria.

Da segnalare – in riferimento a questa modalità di attivazione di punti vaccinali – la presenza di una incongruenza linguistica. Tale ipotesi sarebbe infatti riservata, per espressa indicazione contenuta nel Protocollo (*Cfr.* punto 13), alle aziende che non «possono» fare ricorso a strutture private. Non sono però specificati i motivi di tale impossibilità.

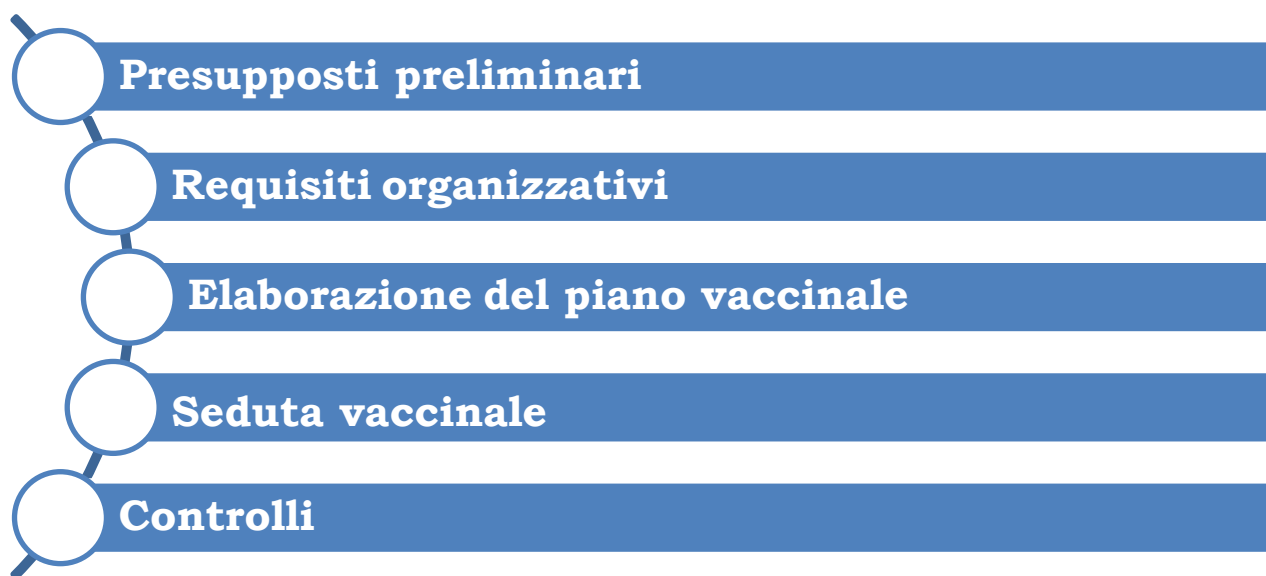
Saremmo portati ad offrire un'interpretazione estensiva al termine che potrebbe quindi ricomprendere motivazioni di carattere economico, assenza o indisponibilità di strutture sul territorio, ovvero ogni altro evento che impedisce di fatto al datore di lavoro il ricorso a diverse modalità organizzative.



### 3.3 La vaccinazione nei luoghi di lavoro

L'attivazione di punti straordinari di vaccinazione può essere realizzata attraverso la **somministrazione diretta** del vaccino sul luogo di lavoro o punti aggregati.

Cinque sono gli assi lungo i quali ruota l'iniziativa.



#### A) Presupposti preliminari

Costituiscono presupposti imprescindibili per l'attuazione dell'iniziativa vaccinale:

- ❖ Disponibilità dei vaccini
- ❖ Disponibilità dell'azienda
- ❖ Presenza /disponibilità del medico competente o di altro personale sanitario
- ❖ Sussistenza delle condizioni di sicurezza per la somministrazione dei vaccini
- ❖ Adesione volontaria e informata dei lavoratori
- ❖ Tutela della *privacy* e prevenzione di ogni forma di discriminazione

#### B) Requisiti organizzativi

Propedeutico alla presentazione del piano vaccinale – fermo ovviamente restando il pieno rispetto dei requisiti preliminari di cui alla precedente lettera A) – è la presenza di ulteriori requisiti tecnico-organizzativi:

##### ✓ **Popolazione lavorativa sufficientemente numerosa**

Le «Indicazioni ad interim per la vaccinazione anti Sars-Cov 2/Covid 19 nei luoghi di lavoro» - subito dopo aver indicato il criterio della numerosità della popolazione lavorativa come condizione per l'attivazione dei punti vaccinali aziendali – hanno affermato il ruolo fondamentale della rappresentanza e della bilateralità

riconoscendo a questi soggetti la funzione di “aggregatori” per il coinvolgimento dei lavoratori di più imprese dello stesso territorio e per il loro coordinamento.

✓ **Sede nel territorio della ASL che fornisce i vaccini**

Il riferimento alla sede dell’azienda consente ai lavoratori di aderire alla vaccinazione indipendentemente dalla propria residenza, che può essere anche fuori Regione. Si ricorda che dall’iniziativa sono esclusi i familiari dei lavoratori.

✓ **Struttura organizzativa, risorse umane e strumentali adeguate**

Occorre che l’azienda si doti di una struttura capace di gestire in misura adeguata il flusso di vaccinazioni e di garantire il regolare svolgimento (in sicurezza) delle attività, evitando assembramenti.

✓ **Adeguate dotazione informatica**

E’ espressamente richiesto che l’azienda si doti di una strumentazione informatica idonea a garantire la corretta e tempestiva registrazione delle vaccinazioni. Sul punto, come già accennato in precedenza, vi è una discrasia tra il Protocollo, che imputa tale onere a carico dei servizi regionali, e le «*Indicazioni ad interim per la vaccinazione anti Sars-Cov 2/Covid 19 nei luoghi di lavoro*» che lo attribuiscono, invece, all’azienda.

✓ **Ambienti idonei**

Gli ambienti devono essere commisurati al volume delle vaccinazioni, sia per le fasi preparatorie (accettazione) sia per la seduta vaccinale (ambulatorio/infermeria), sia per le fasi successive (osservazione post vaccinazione). Gli ambienti possono essere sia interni che esterni oppure mobili. L’idoneità degli ambienti è valutata dalla Asl che fornisce il vaccino. Non è chiarito quando avviene il controllo: sarebbe opportuno che avvenisse prima dell’avvio dell’attività, per evitare un intervento successivo che rischierebbe di bloccare il processo vaccinale.

✓ **Equipaggiamento minimo per la vaccinazione**

E’ richiesta la presenza in azienda di materiali, attrezzature e farmaci necessari allo svolgimento in sicurezza delle attività. La procedura è affidata al medico competente o al personale sanitario i quali devono redigere l’elenco di quanto necessario. Sarà il datore di lavoro o l’Associazione a garantire, a proprie spese, l’approvvigionamento e a rendere disponibili idonei strumenti informatici per la registrazione dell’avvenuta inoculazione del vaccino.

✓ **Formazione e informazione**

Il personale coinvolto nelle vaccinazioni dovrà effettuare apposito corso in modalità FAD integrato con modulo formativo a cura dell'Inail. Saranno inoltre disponibili specifici materiali formativi/informativi da parte dei servizi sanitari regionali.

## **C) Elaborazione del piano vaccinale**

Una volta verificata la presenza dei presupposti preliminari e dei requisiti organizzativi l'azienda o l'Associazione deve predisporre e comunicare alla Asl di riferimento il piano vaccinale.

Il piano deve contenere – nel rispetto dei criteri di volontarietà, della tutela della *privacy* e della non discriminazione – l'elenco dei lavoratori disponibili a ricevere la somministrazione in modo da consentire all'Asl la necessaria programmazione dell'attività di vaccinazione.

Tutti gli altri requisiti del piano vaccinale dovranno essere successivamente disciplinati a livello regionale.

E' ipotizzabile che nel piano l'azienda o l'Associazione debba attestare:

- ❖ il rispetto dei requisiti preliminari e di quelli organizzativi;
- ❖ la presenza e la consistenza del personale sanitario;
- ❖ la pianificazione del percorso vaccinale in conformità con le «*Indicazioni ad interim per la vaccinazione anti Sars-Cov 2/Covid 19 nei luoghi di lavoro*» e il Protocollo.

Una volta ricevuto il piano vaccinale la Asl, verificata la disponibilità dei vaccini e la sussistenza dei requisiti, concorda le modalità di ritiro dei vaccini a cura del medico competente o del personale sanitario individuato dall'azienda.

Chi ritirerà il vaccino dovrà garantirne la corretta gestione con particolare riferimento al mantenimento della catena del freddo.

## **D) Seduta vaccinale**

L'adesione da parte del lavoratore/lavoratrice è volontaria ed è raccolta dal medico competente o dall'operatore sanitario individuato che potranno valutare preliminarmente le specifiche condizioni di salute, nel rispetto della *privacy*.

L'Azienda Sanitaria potrà valutare se suddividere il totale del vaccino richiesto in più consegne in base alla disponibilità delle dosi.

In ogni caso il vaccino fornito deve essere somministrato tempestivamente senza possibilità di accantonamento.

Sono fatte salve specifiche e motivate deroghe dell’Autorità sanitaria di riferimento, ove ricorrano le condizioni di una corretta conservazione.

Durante la seduta vaccinale devono essere garantiti:

- ❖ Pianificazione dell’attività con adeguato anticipo;
- ❖ Rispetto delle misure anti-contagio;
- ❖ Adeguata informazione dei soggetti destinatari delle vaccinazioni;
- ❖ Accettazione dei lavoratori aderenti assicurata da personale incaricato;
- ❖ Rispetto della modulistica predisposta a livello nazionale relativa alla scheda anamnestica e consenso informato;
- ❖ Rispetto delle indicazioni tecniche relative a conservazione, preparazione e somministrazione del vaccino;
- ❖ Programmazione e preparazione per la gestione di eventuali eventi avversi;
- ❖ Rispetto delle indicazioni regionali per l’alimentazione dei flussi informativi

### **Gestione del consenso**

Il medico vaccinatore informa il soggetto, illustra i contenuti dell’informativa e acquisisce il consenso utilizzando la modulistica predisposta a livello nazionale.

### **Registrazione della vaccinazione**

La registrazione della vaccinazione va effettuata, secondo le modalità previste a livello regionale, subito dopo la somministrazione, durante il periodo di osservazione post vaccinazione.

Anche per la segnalazione di reazioni avverse si dovranno utilizzare le modalità di segnalazione indicate dalla Regione/provincia autonoma

In caso di reazioni avverse, è necessario intervenire immediatamente ed è quindi necessaria la previsione di risorse adeguate alla loro gestione. Eventuali soggetti a rischio devono essere indirizzati all’Azienda Sanitaria di riferimento per la vaccinazione in ambiente protetto.

L’azienda assicurerà la **programmazione della seconda dose**, ove prevista, secondo le modalità e i tempi previsti dal vaccino.

I vaccini non sono intercambiabili e la seconda dose deve essere effettuata con lo stesso vaccino utilizzato per la prima dose, rispettando la tempistica dell’intervallo.

I soggetti che hanno manifestato una reazione grave alla prima dose, non devono sottoporsi alla seconda dose in ambito lavorativo e devono essere avviati alla azienda sanitaria di riferimento.

I soggetti che hanno manifestato un reazione locale ad insorgenza ritardata alla prima dose (es. eritema, prurito) intorno all'area del sito di iniezione possono ricevere la seconda dose in ambito lavorativo, preferibilmente al braccio controlaterale a quello utilizzato per la prima dose.

Per i **soggetti con pregressa infezione da Sars-Cov-2** (sintomatici o asintomatici) è possibile considerare la **somministrazione di un'unica dose** di vaccino purchè la vaccinazione venga eseguita ad almeno 3 mesi di distanza dalla documentata infezione e preferibilmente entro i 6 mesi alla stessa.

## E) Controlli

La campagna vaccinale nei luoghi di lavoro è una iniziativa a tutela della salute pubblica. Tutto il processo è, quindi, sotto la supervisione dell'Asl di riferimento attraverso il Dipartimento di prevenzione che può effettuare **controlli**:

- ❖ sullo stato dei luoghi
- ❖ sui requisiti essenziali
- ❖ sulla correttezza delle procedure adottate per effettuare l'attività

## 4. I prossimi passi ed elementi di criticità

Cosa ancora manca per poter assicurare la piena operatività del protocollo preordinato alla realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione nei luoghi di lavoro?

Ad oggi è possibile individuare i seguenti elementi:

- ❖ **Esistenza di dosi vaccinali** sufficienti per la vaccinazione della popolazione a prescindere dai requisiti anagrafici;
- ❖ Predisposizione da parte delle Regioni dei **contenuti dei piani vaccinali** aziendali;
- ❖ Predisposizione da parte delle Regioni delle **modalità per la registrazione dei vaccini** sulla strumentazione informatica
- ❖ Predisposizione da parte delle Regioni di modalità di **segnalazione delle reazioni avverse**
- ❖ Predisposizione da parte delle Regioni dei **moduli formativi/informativi** del personale che effettuerà la vaccinazione
- ❖ Predisposizione da parte dell'Inail, in collaborazione con ISS, di un **modulo integrativo di formazione**.

Rimane da capire attraverso quali modalità, condizioni e tempistiche l'Asl dovrà valutare l'idoneità degli ambienti destinati all'attività vaccinale.

Ulteriore elemento che dovrebbe essere chiarito riguarda la messa a disposizione degli strumenti per la registrazione delle vaccinazioni eseguite.

Come già evidenziati in precedenza, il Protocollo prevede infatti che tali strumenti siano messi a disposizione dei Servizi sanitari regionali competenti mentre le «*Indicazioni ad interim per la vaccinazione anti Sars-Cov 2/Covid 19 nei luoghi di lavoro*» prevedono che la disponibilità sia posta in carico all'azienda.