



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

La vaccinazione nei luoghi di lavoro

Procedure, strumenti e prime indicazioni

Settore Ambiente, Utilities e Sicurezza sul lavoro

Allestimento e gestione dei punti vaccinali

La costituzione, l'allestimento e la gestione dei punti vaccinali **straordinari** e **temporanei** in azienda dovrà essere realizzata in conformità alle «*Indicazioni ad interim per le vaccinazioni nei luoghi di lavoro*» del 8 aprile 2021 predisposte dall'Inail, dal Ministero del Lavoro e della Salute, d'intesa con la conferenza delle Regioni e la struttura commissariale.

Le «*Indicazioni ad interim*» 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.

Rilevante, sia nelle «*Indicazioni ad interim*» che nel Protocollo, il **rilievo** che assumono le **organizzazioni di rappresentanza** e il **sistema della bilateralità** nella gestione dei punti vaccinali.

Allestimento e gestione dei punti vaccinali

Elemento chiave



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.

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

Inoltre l'art. 3 del D.L. 1/4/21, n. 44 **esclude la responsabilità penale** degli operatori sanitari per eventi avversi determinatisi a seguito della somministrazione del vaccino.

Allestimento e gestione dei punti vaccinali

Oneri economici



Tutti gli oneri sono 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 a carico dei Servizi Sanitari Regionali territorialmente competenti

Allestimento e gestione dei punti vaccinali

Soggetti coinvolti



L'iniziativa 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.**

Le opzioni per le imprese

L'attivazione di punti straordinari di vaccinazione può essere realizzata attraverso tre distinte modalità:

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 i 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.

Vaccinazione in convenzione (1)

L'attivazione di punti straordinari di vaccinazione può essere realizzata attraverso tre distinte modalità:

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*

Vaccinazione in convenzione (1)

Le imprese che non intendono costituire direttamente specifici punti vaccinali possono concludere - anche per il tramite delle Associazioni di categoria o attraverso il ricorso alla bilateralità - specifiche convenzioni con strutture sanitarie private in possesso dei requisiti per la vaccinazione.

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.

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

Vaccinazione presso sedi dell'Inail (2)

L'attivazione di punti straordinari di vaccinazione può essere realizzata attraverso tre distinte modalità:

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*

Vaccinazione presso sedi dell'Inail (2)

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.

Vaccinazione diretta in azienda (3)

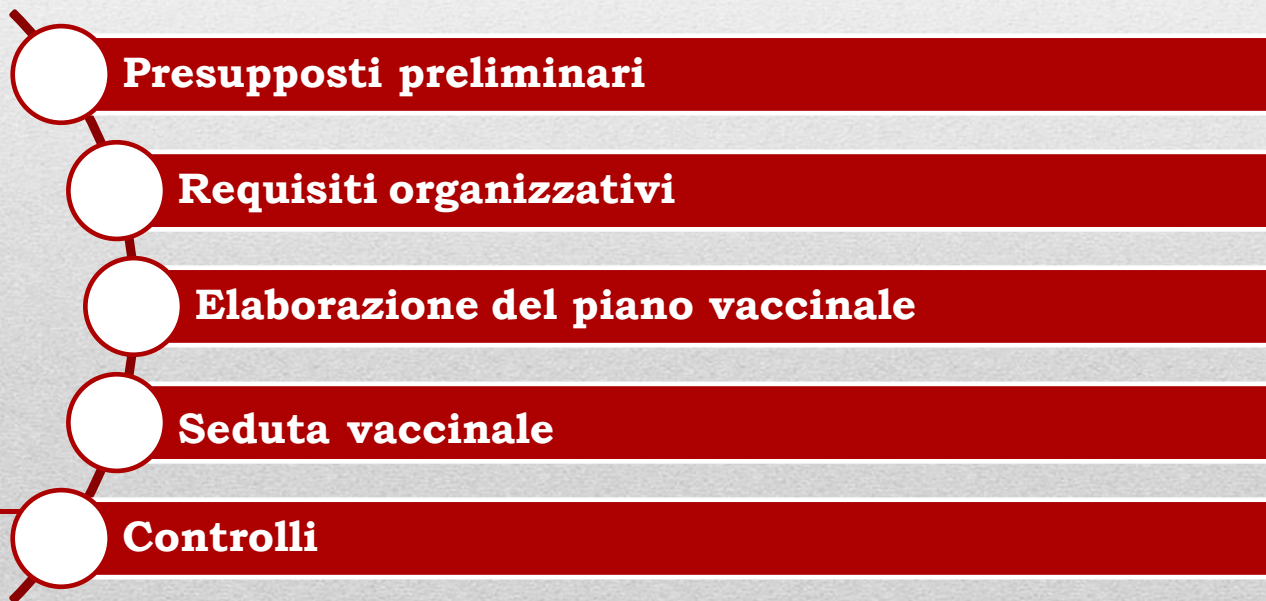
L'attivazione di punti straordinari di vaccinazione può essere realizzata attraverso tre distinte modalità:

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

Vaccinazione diretta in azienda (3)

Le imprese che non possano concludere specifiche convenzioni con strutture private e non intendano ricorrere all'Inail possono decidere di attivare direttamente in azienda i punti straordinari di vaccinazione.

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



Vaccinazione diretta in azienda (3)

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

Vaccinazione diretta in azienda (3)

Requisiti organizzativi

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

A. Popolazione lavorativa sufficientemente numerosa

Le «*Indicazioni ad interim*» - subito dopo aver indicato il criterio della numerosità della popolazione lavorativa – hanno riconosciuto il **ruolo della rappresentanza e della bilateralità** riconoscendo loro il ruolo di soggetti aggregatori per il coinvolgimento e il coordinamento dei lavoratori di più imprese.

Vaccinazione diretta in azienda (3)

Requisiti organizzativi

B. 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**.

C. 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.

Vaccinazione diretta in azienda (3)

Requisiti organizzativi

D. Adeguata dotazione informatica

Occorre che l'azienda si doti di una strumentazione informatica **idonea a garantire la corretta e tempestiva registrazione delle vaccinazioni**. Sul punto vi è una discrasia tra il Protocollo, che imputa tale onere a carico dei servizi regionali, e le «*Indicazioni ad interim*» che lo attribuiscono, invece, all'azienda.

E. 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. 16

Vaccinazione diretta in azienda (3)

Requisiti organizzativi

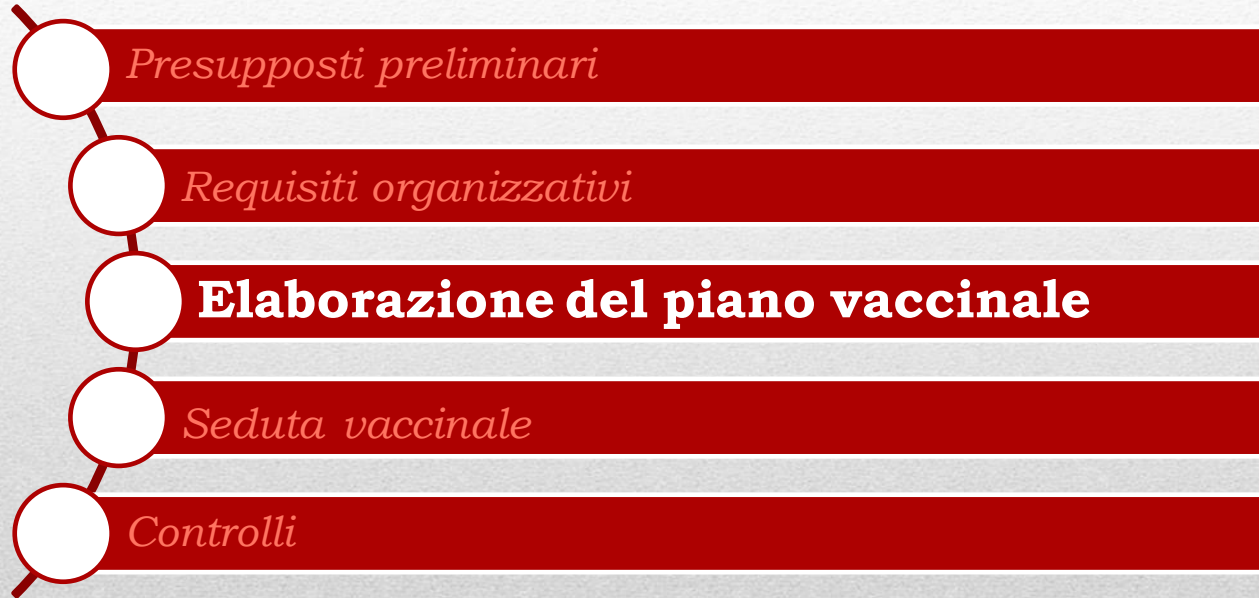
F. Equipaggiamento minimo per la vaccinazione

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.

G. 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.

Vaccinazione diretta in azienda (3)



Vaccinazione diretta in azienda (3)

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, **secondo modalità da disciplinare a livello della Regione o della Provincia autonoma.**

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.

Vaccinazione diretta in azienda (3)

Elaborazione del piano vaccinale

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*» 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.

Vaccinazione diretta in azienda (3)

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 POSSIBILITA' DI ACCANTONAMENTO

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

Vaccinazione diretta in azienda (3)

Seduta vaccinale

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**

Vaccinazione diretta in azienda (3)

Seduta vaccinale

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.

Vaccinazione diretta in azienda (3)

Seduta vaccinale

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.

Vaccinazione diretta in azienda (3)

Seduta vaccinale

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.

Vaccinazione diretta in azienda (3)

Controlli

La campagna 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 specifici **controlli**.

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

Cosa manca ancora per l'operatività?

- ❖ **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.**

Cosa manca ancora per l'operatività?

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. Il Protocollo prevede infatti che tali strumenti siano messi a disposizione dei Servizi sanitari regionali competenti mentre le «*Indicazioni ad interim*» prevedono che la disponibilità sia posta in carico all'azienda.