

Regole per la vaccinazione volontaria in azienda e obblighi vaccinali per il personale sanitario

di [Antonella Madia](#)

Pubblicato il 3 Maggio 2021

Dopo aver trattato di tutti i rischi sul lavoro legati al contagio da Covid-19, ora che abbiamo i vaccini, sorgono ulteriori questioni che vanno affrontate.

Tra queste la possibilità di rendere obbligatorio il vaccino in alcuni particolari contesti lavorativi e l'opportunità di mettere in campo una vaccinazione aziendale per tutelare i lavoratori dal rischio di contagio in ambito aziendale.

L'obbligatorietà del vaccino nel settore sanitario

A seguito del [Decreto Legge n. 44 del 1° aprile 2021](#) la questione del vaccino, per il contesto sanitario, non è più una "questione" ma un obbligo; ciò consegue dal fatto che l'andamento dei contagi e anche la particolare vulnerabilità del contesto sanitario non consentono la scelta tra vaccinarsi o meno.

Il Consiglio dei Ministri prevede così uno specifico **obbligo di vaccinazione** per

- esercenti professioni sanitarie
- operatori di interesse sanitario,
- operatori di parafarmacie e farmacie
- e studi professionali

i quali saranno **obbligati** a sottoporsi alla **vaccinazione gratuita** contro il Covid-19.

L'obbligo del vaccino sarà valido fino al 31 dicembre 2021.

Sarà possibile disertare la vaccinazione solamente quando si prova che c'è un effettivo rischio per la propria salute.

Qualora il **lavoratore** comunque decida di **non vaccinarsi**, il **datore di lavoro** potrà **adibire il soggetto ad altre mansioni, anche inferiori**, purché diverse rispetto a quelle per le quali sussiste l'obbligo vaccinale, in modo che tali soggetti, pur se non vaccinati, non possano divenire un rischio per le persone con cui altrimenti sarebbero venuti in contatto.

La questione dell'obbligo vaccinale, così come è stata messa in piedi nel recente D.L. n. 44/2021 comporta però numerose problematiche, che sono state approfondite da parte della *Fondazione Studi Consulenti del Lavoro* con gli **Approfondimenti dell'8 aprile 2021 e del 14 aprile 2021**.

La *Fondazione Studi Consulenti del Lavoro* segnala infatti come il quadro regolatorio sia effettivamente complesso e macchinoso, con regole che vanno seguite *"immediatamente, senza ritardo"* e dall'altra parte una **non perentorietà dei termini**, oltre che l'**assenza di conseguenze sanzionatorie**.

Saremmo, secondo i Consulenti del Lavoro, di fronte a norme che dovrebbero dare certezze e che in realtà producono ulteriori dubbi: basti pensare alla **questione del datore di lavoro**, soggetto in capo al quale – ai sensi del Decreto menzionato – spetta l'obbligo di colmare le negligenze di tutti gli altri soggetti coinvolti nell'obbligo vaccinale, ma anche l'onere e la precisa responsabilità di stabilire se, **in caso di rifiuto alla vaccinazione**, il soggetto possa essere adibito a mansioni differenti (anche inferiori) o all'*extrema ratio* della sospensione della prestazione lavorativa e della retribuzione.

Ciò sarebbe infatti assolutamente sproporzionato.

Vaccinazione volontaria in azienda: regole dall'INAIL

Sul punto dei vaccini è di rilievo in questo periodo anche un altro argomento ossia la predisposizione di un apposito documento emanato da parte dell'INAIL, che ha come obiettivo la regolazione dell'ipotesi di vaccinazione in azienda, a seguito di **aggiornamento del 6 aprile 2021 del Protocollo aziendale condiviso per combattere la diffusione del Covid-19 nei luoghi di lavoro**.

Con tale **documento ad interim**, INAIL, Ministero del Lavoro, Ministero della Salute, Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, si sono occupate di stilare un documento per fornire indicazioni sulla **vaccinazione anti-Covid nei luoghi di lavoro**, e conseguentemente anche con riferimento all'attivazione di punti vaccinali territoriali destinati a lavoratrici e lavoratori.

In particolare l'istituzione dei punti vaccinali nelle imprese dovrà sempre garantire i requisiti di efficacia, efficienza e sicurezza già previsti per tutti gli altri cittadini nel contesto della campagna di vaccinazione.

In particolare sono presupposti imprescindibili:

- disponibilità di vaccini;
- disponibilità dell'azienda;
- presenza del medico competente e di personale sanitario formato;
- sussistenza di condizioni di sicurezza per la somministrazione dei vaccini;
- **adesione volontaria e informata**;
- tutela della privacy.

Gli **spazi destinati alla vaccinazione** dovranno essere allestiti presso punti vaccinali territoriali, e comunque la vaccinazione in azienda rappresenterà un'opportunità aggiuntiva rispetto alle modalità ordinarie di offerta vaccinale.

La vaccinazione in azienda dovrà prevedere la presenza di materiali, attrezzature e farmaci necessari, così come gli strumenti informatici che permettono la registrazione dell'avvenuta inoculazione del vaccino.

L'impresa non si limiterà semplicemente a inoculare la prima dose di vaccino, in quanto **dovrà anche programmare la somministrazione della seconda dose**.

Si segnala infine che in fase di vaccinazione il lavoratore dovrà firmare un **modulo di consenso** alla vaccinazione accompagnato dalla specifica **nota informativa** che specifica il tipo di vaccino somministrato al lavoratore, e dovrà previamente svolgere il *triage* **prevaccinale** e l'**anamnesi Covid-correlata**.

Sull'argomento Ti invitiamo a leggere:

[Vaccinazioni sul luogo di lavoro, attenzione alla tutela dei dati personali](#)

[Vaccini e lavoro: qual è il limite da rispettare](#)

[Vaccino Covid-19 e tutela dei luoghi di lavoro](#)

A cura di Antonella Mada

Lunedì 3 maggio 2021