



CUB Sanità

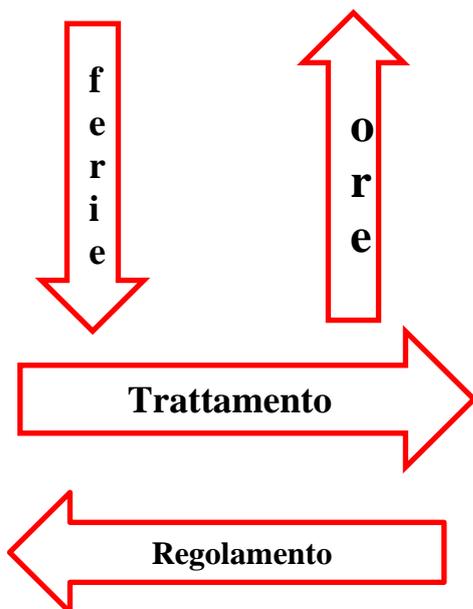
Milano - V.le Lombardia 20
sanitanazionale@cub.it
tel. 02-70631804
formazione.to@cubsanita.it

MOVIMENTO DI LOTTA PER LA SALUTE ONLUS



**Medicina
Democratica**

Via dei Carracci, 2 - Tel. 02 4984678 - 20149 MILANO
www.medicinademocratica.org
segreteria@medicinademocratica.org



GUIDA ai DIRITTI del LAVORO

Vaccino covid-19

TUTELA DEI DIRITTI

INDIVIDUALI ALLA

PRIVACY E ALLA SCELTA



Nota.

In questo opuscolo verrà utilizzato il maschile e il femminile in maniera intercambiabile, coscienti del fatto che per decenni le lavoratrici furono escluse dal racconto dei fondamentali processi storici, tra cui quello della lotta della classe operaia, anche se svolsero un ruolo fondamentale che oggi ritroviamo dove c'è chi si ribella allo sfruttamento.

❖ INTRODUZIONE

- 1) Esiste una legge che obbliga alla vaccinazione?
- 2) Il vaccino può sostituire i dpi e gli altri strumenti di protezione e prevenzione?
- 3) Il datore di lavoro ha diritto di conoscere la mia scelta sul vaccino?
- 4) Chi mi può chiedere se intendo vaccinarmi o no?
- 5) Posso essere obbligato alla vaccinazione ai sensi della sicurezza sul lavoro?
- 6) Il datore di lavoro può ricevere sanzioni se non mi fa vaccinare?
- 7) Quali procedure deve attuare l'azienda per applicare la legge 81/08 al vaccino?
- 8) Posso scegliere il vaccino?
- 9) Chi mi deve far firmare il consenso informato e quale modulo deve usare?
- 10) Chi mi deve fare la vaccinazione?
- 11) Dove va fatta la vaccinazione?
- 12) Mi deve essere rilasciata una ricevuta dell'avvenuta vaccinazione?
- 13) Devo esibire il certificato di vaccinazione?
- 14) Se ho problemi di salute e non posso vaccinarmi, come devo comportarmi?
- 15) Chi deve segnalare le reazioni avverse e a chi?
- 16) Dopo la vaccinazione sono contagioso?
- 17) Quali precauzioni avere per chi vive in casa con me?
- 18) Se ho conseguenze negative dal vaccino posso chiedere risarcimenti? A chi?
- 19) Se rifiuto il vaccino, possono sospendermi dal lavoro, licenziarmi? posso fare ricorso e come?
- 20) Se, rifiutando il vaccino mi trovo a non poter lavorare, ho diritto a qualche ammortizzatore sociale?
- 21) Se, rifiutando il vaccino, ci sono altri che si ammalano sono responsabile?
- 22) Se, rifiutando il vaccino, mi ammalo, sono coperto da mutua e infortunio?

❖ ALLEGATO 1

Modello di lettera di diffida alle aziende al rispetto delle garanzie di legge a tutela della privacy e della sicurezza e della libertà di scelta del lavoratore/ice

❖ ALLEGATO 2

Modello di ricorso avverso il giudizio del medico competente

INTRODUZIONE

Questo testo è stato redatto in collaborazione tra CUB Sanità, Medicina Democratica e un pool di legali che ringraziamo. Ha lo scopo di chiarire a tutte e tutti, lavoratrici e lavoratori, militanti sindacali, delegati/e, RLS, addetti/a alla prevenzione, quali sono i diritti individuali e le procedure per definire legalmente e liberamente la scelta individuale sul vaccino anti – covid 19. Vogliamo perciò dare indicazioni a tutela di quelle lavoratrici e lavoratori che si dovessero trovare discriminati o subire ripercussioni a causa della propria scelta riguardo alla vaccinazione anti-covid19, che viene in questo periodo proposta.

Non spetta, ovviamente, a un sindacato indicare l'efficacia o l'utilità sanitaria del vaccino e dei diversi tipi di vaccino. E' probabile che la vaccinazione di massa possa essere uno degli strumenti che contribuiscano a rafforzare la sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro, ma ciò non può avvenire attraverso imposizioni illegali, minacce di perdita del reddito o addirittura del posto di lavoro: forme che per l'ennesima volta pretendono la sottomissione di chi lavora ad un autoritarismo arbitrario e senza regole.

Questa nostra preoccupazione è suffragata dalla **Risoluzione del Consiglio d'Europa n° 2361** del 25 gennaio 2021 in cui al punto 7.3 possiamo leggere:

“7.3.1 assicurare che i cittadini siano informati che la vaccinazione NON è obbligatoria e che nessuno subisca pressioni politiche, sociali o di altro genere per sottoporsi a vaccinazione, se non lo desidera egli stesso.

7.3.2 assicurare che nessuno sia discriminato per non essersi fatto vaccinare temendo per la propria salute o semplicemente perché non lo desidera.

7.3.3 adottare misure tempestive ed efficaci per contrastare la disinformazione, l'ignoranza e l'esitazione riguardo ai vaccini Covid-19;"

Questo vademecum vuole fornire le indicazioni utili a rivendicare la concreta applicazione di questi principi a difesa della libertà e della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché a tutelare in caso di violazioni del diritto. E', infatti, nostro compito, come sindacato, lottare contro ogni forma di autoritarismo, vessazione, mobbing o discriminazione, tenendo anche conto che la vaccinazione, oggi proposta al personale dei servizi sanitari, sarà progressivamente estesa a tutti gli ambiti produttivi e riguarderà perciò tutti i luoghi di lavoro.



1) ESISTE UNA LEGGE CHE OBBLIGA ALLA VACCINAZIONE ?

In Italia nessuno può essere obbligato a ricevere un trattamento sanitario, se tale obbligo non è disposto dalla legge. Al momento, non esiste nessuna legge che disponga l'obbligo della vaccinazione anti-covid 19, per nessuna categoria di cittadini o di lavoratori. Infatti, i sostenitori dell'obbligo vaccinale fanno appello alle normative rivolte ad altri fini, in particolare a quelle sulla sicurezza sul lavoro (l.81/2008).

2) IL VACCINO PUO' SOSTITUIRE LA NECESSITA' DI CONTINUARE AD USARE TUTTI I DPI E GLI ALTRI STRUMENTI DI PROTEZIONE E PREVENZIONE?

Deve essere molto chiaro che il vaccino non può sostituire le misure di prevenzione e sicurezza, i dispositivi di protezione individuale e tutte le misure di distanziamento e tutela sia negli ambienti di lavoro che nella collettività. Infatti:

- a) l'efficacia dei vaccini non è totale. Si calcola che la protezione antivirale sia data in un numero di casi che oscilla dal 60 al 95%, a seconda del vaccino utilizzato. Per conseguenza il rischio di infettarsi non è completamente escluso, anche per i vaccinati;
- b) non si hanno ancora dati certi sulla possibilità che il soggetto vaccinato possa essere comunque portatore dell'infezione, quindi in grado di contagiare altri.

Per queste ragioni bisogna pretendere assolutamente che tutte le aziende mantengano integralmente le misure di prevenzione a tutela della sicurezza sul lavoro.

3) IL DATORE DI LAVORO HA DIRITTO DI CONOSCERE LA MIA SCELTA SUL VACCINO?

Ai sensi delle normative vigenti sulla privacy, europee e italiane (Regolamento UE 2016/679 (Gdpr) e Codice della Privacy come aggiornato dal D.Lgs. 101/2018), i dati "*attinenti alla salute fisica o mentale di una persona fisica, compresa la prestazione di*

servizi di assistenza sanitaria, che rivelano informazioni relative al suo stato di salute" devono essere trattati esclusivamente da un professionista tenuto al segreto professionale. L'art. 35 GDPR prevede che "Nei dati personali relativi alla salute dovrebbero rientrare tutti i dati riguardanti lo stato di salute dell'interessato che rivelino informazioni connesse allo stato di salute fisica o mentale passata, presente o futura dello stesso. Questi comprendono [...] qualsiasi informazione riguardante, ad esempio, una malattia, una disabilità, il rischio di malattie, l'anamnesi medica, i trattamenti clinici o lo stato fisiologico o biomedico dell'interessato".

Anche ai fini della prenotazione delle dosi di vaccino, perciò, l'unico soggetto autorizzato a chiedere alle lavoratrici e ai lavoratori quale sia la loro scelta relativamente alla vaccinazione anti-covid 19 è il medico competente, tenuto al segreto professionale.

La scelta vaccinale, o informazioni inerenti ad essa, non può essere invece richiesta direttamente dall'azienda, né essa può consentire che tale scelta divenga di pubblico dominio.

Già si conoscono numerosi comportamenti difforni dalla tutela della privacy e le aziende stanno compiendo una grave violazione delle norme e possono subire sanzioni. Mettiti in contatto con il sindacato se ti occorre tutela.

4) CHI MI PUO' CHIEDERE SE INTENDO VACCINARMI O NO?

In alcune aziende sono direttamente i quadri aziendali a chiedere il consenso o addirittura a far sottoscrivere al personale moduli di prenotazione della vaccinazione, oppure di "consenso" aziendali, oppure basati sui moduli proposti dalle case farmaceutiche. Talvolta questi moduli riportano una preventiva esclusione e liberatoria da ogni responsabilità in caso di conseguenze avverse.

Questi moduli non devono essere sottoscritti in quanto illegittimi e non previsti nel piano vaccinale nazionale anticovid. Mettiti in contatto con il sindacato se ti occorre tutela.

La scelta vaccinale può essermi chiesta dal Medico Competente, che è tenuto al segreto professionale. In sede di colloquio con il medico competente possono essere presentate eventuali ragioni di rifiuto del vaccino per ragioni di salute fisica, di fobia, o semplicemente di scelta individuale. Si può anche indicare la preferenza per un certo tipo di vaccino invece che un altro. **Il medico competente non può comunicare all'azienda informazioni sul mio stato di salute, né sulla scelta da me operata riguardo al vaccino. Può solo dare all'azienda il normale "giudizio di idoneità alla mansione" per indicare al datore di lavoro se, rispetto ai compiti che devo svolgere, sono fisicamente idoneo, non idoneo o idoneo con limitazioni e prescrizioni.** Anche le operazioni vaccinali devono essere eseguite nel rispetto della privacy del lavoratore.



5) POSSO ESSERE OBBLIGATO ALLA VACCINAZIONE AI SENSI DELLA LEGGE 81/08 SULLA SICUREZZA SUL LAVORO?

Attualmente è in corso una campagna vaccinale rivolta ai cittadini e non ai lavoratori in quanto tali. Per priorità la campagna si è rivolta nella prima fase ai lavoratori/lavoratrici sanitari e sociosanitari ma la finalità è a valenza sociale e non strettamente lavorativa. Non essendo in vigore alcuna legge che obblighi alla vaccinazione anti COVID 19, neppure per specifiche categorie di lavoratori, ne deriva che non vi è alcuna applicazione automatica della legge 81/08 che imponga quest'obbligo vaccinale.

Nel contempo il Codice Civile all'art. 2087 stabilisce che "l'imprenditore è tenuto ad adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". Il DLGS 81/2008 costituisce la principale norma vigente per l'attuazione di tale obbligo.

Ne discende che, il Datore di lavoro, attraverso il Medico Competente, può avviare una revisione della valutazione del rischio che individui il "rischio covid" come rischio specifico della attività e/o della mansione del singolo lavoratore. Il Medico competente, all'esito della valutazione, può proporre al singolo lavoratore, tenendo conto del suo stato di salute e di una eventuale immunizzazione acquisita, l'effettuazione di una o più vaccinazioni che ritiene efficace informando il singolo lavoratore dei vantaggi e svantaggi della vaccinazione.

Il Medico Competente può proporre la vaccinazione in presenza di vaccini "efficaci", tali sono sicuramente quelli approvati dalle autorità sanitarie nazionali, i vaccini anticovid sono stati invece autorizzati, riducendo i tempi e le verifiche prescritte, per poter disporre al più presto di strumenti che si ritengono utili a

contrastare la diffusione, la loro efficacia effettiva potrà essere verificata a posteriori.

Ad oggi, poco si sa sui diversi vaccini ed i loro effetti, gli scienziati sono divisi anche come si propaga il virus e come contrastarne la diffusione. Mancherebbero quindi quei dati di acquisita "efficacia", che potrebbero imporre, da parte delle istituzioni, al datore l'adozione di tale misura.

Da ultimo si rammenta che, essendo il Sars Cov 2 classificato come agente biologico di terza categoria, ove il datore di lavoro lo consideri come rischio lavorativo è obbligato ad adempiere agli ulteriori obblighi (es. registro nominativo degli esposti, sorveglianza sanitaria, misure igieniche e di prevenzione dedicate a rischi biologici di tale categoria).

6) IL DATORE DI LAVORO PUO' RICEVERE SANZIONI SE NON MI FA VACCINARE? E' OBBLIGATO A IMPORMI IL VACCINO?

No. Ai fini della normativa sulla sicurezza sul lavoro, invece, commette una violazione un datore di lavoro che propone o dispone una vaccinazione senza che nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), si riconosca per il singolo lavoratore uno specifico rischio lavorativo da agente biologico Sars-Cov19 di terza categoria.

Il medico competente è tenuto a fare la proposta di vaccinazione se il DVR (sul quale, si ricorda, il RLS va consultato) riconosce un rischio biologico lavorativo da Covid 19 e il medico competente ritiene opportuno proporre la vaccinazione come misura protettiva, sempre fatte salve condizioni individuali.

Qualora si chieda o si disponga che uno o più lavoratori si vaccinino per uno specifico rischio da esposizione ad agenti biologici senza che vi sia un DVR che la preveda, viene compiuta una violazione, oltreché un abuso, per l'incoerenza tra esito valutativo e iniziativa vaccinale.

7) QUALI PROCEDURE DEVE ATTUARE L'AZIENDA PER APPLICARE LA LEGGE 81/08 AL VACCINO ANTI- COVID19?

Come appena visto, prima di parlare di “obblighi” dei lavoratori sulla base dell’art. 279 occorre verificare se il datore di lavoro ha adempiuto ai propri obblighi di valutazione ex art. 271 del dlgs 81/2008 (previa consultazione del RLS).

La premessa di tutto è il riconoscimento che in quella data azienda/attività esiste un rischio lavorativo da agente biologico SARS-COV2 (quindi di categoria 3. La graduazione va da 1 – poco pericoloso – a 4 estremamente pericoloso – rischio mortale).

Nel concreto vi possono essere principalmente due casi 1) attività già soggette a rischi da agenti biologici (come attività sanitarie e socio-sanitarie) e 2) attività in precedenza non soggette a rischi da agenti biologici (o soggette solo ad agenti di prima categoria), come la maggior parte delle attività manifatturiere, commerciali e di servizio.

In ogni caso occorre aggiornare il DVR applicando tutte le prescrizioni del Dlgs 81/2008 in materia, in particolare:

Il DVR deve contenere gli agenti individuati e la loro categoria in relazione alla mansione dei singoli lavoratori (es reparti “infettivi” e non); deve definire una sorveglianza sanitaria specifica da parte del medico competente; deve individuare la “opportunità” o meno della effettuazione di vaccinazioni, a partire da quelle che le norme individuano come obbligatorie. Se il DVR non includeva il rischio biologico o un rischio biologico per un agente di terza categoria, l’aggiornamento del documento determina una serie di obblighi:

- Comunicazione alla ASL dell’esercizio di una attività che comporta l’uso di un agente biologico di tale gruppo (il che è palesemente in contrasto con la prassi che considera il Sars-Cov-2 un agente esogeno e non intenzionalmente prodotto).
- Attuare misure tecniche, organizzative, procedurali (art. 272).



- Attuare le misure igieniche (art. 273)
 - Definire misure di emergenza (art. 277)
 - Fornire informazione e formazione ai lavoratori (art. 278)
 - Istituire un Registro nominativo degli esposti all'agente da inviare ad INAIL e tenere aggiornato (art. 280 dlgs 81/2008).
- Solo dopo aver fatto tutte queste attività, tenendo conto delle specifiche condizioni di salute di ogni singolo lavoratore (compresa una eventuale immunizzazione acquisita) come previsto dall'art. 279 del dlgs 81/2008, il medico competente può individuare quale misura speciale di prevenzione la "messa a disposizione di vaccini efficaci per quei lavoratori che non sono già immuni all'agente biologico presente nella lavorazione, da somministrare a cura del medico competente" fornendo altresì ai lavoratori informazioni sul controllo sanitario "nonché sui

vantaggi ed inconvenienti della vaccinazione e della non vaccinazione”.

E' opportuno ricordare che per le attività non soggette a rischio biologico prima della pandemia l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ritiene che “ Il rischio non è riconducibile al titolo X del Dlgs 81/2008, non attendendo ordinariamente al ciclo produttivo aziendale»(Circolare INL, n. 149 del 20.04.2020). In altri termini ha stabilito che non vi è un obbligo, per tali attività, di redigere un aggiornamento del DVR includendovi il rischio biologico. Infatti nessuna azienda industriale, dei servizi e commerciale, ove l'unico rischio biologico è quello “esogeno” Covid-19, è stata finora sanzionata per la assenza di un documento di valutazione dei rischi (DVR) dedicato a tale rischio. Ove sono state svolte ispezioni dagli organi di vigilanza, si è proceduto alla verifica dell'attuazione corretta del protocollo tra le parti sociali del 24/4/2020, comprese le eventuali violazioni su aspetti comunque previsti dal dlgs. 81/2008 (come la pulizia dei locali, i dispositivi di protezione individuali, la formazione/informazione dei lavoratori ecc). Il protocollo tra le parti sociali è infatti stato inteso come il risultato di una valutazione dei rischi svolta dal Governo e valida per tutte le aziende/attività nel temporaneo periodo della pandemia.

8) POSSO SCEGLIERE IL VACCINO?

Si. In sede di colloquio con il medico competente posso chiedere quale tipo di vaccino mi si sta proponendo ed esprimere la mia preferenza per un diverso tipo di vaccino, motivandola con le conoscenze che ho anche relative ad eventuali conseguenze rispetto al mio stato di salute. Qualora questo comportasse un ritardo nella vaccinazione, il medico competente, se ricorrono le

condizioni potrebbe valutare una inidoneità temporanea alla mansione.

9) MI FANNO FIRMARE IL CONSENSO INFORMATO. CHI ME LO DEVE FAR FIRMARE E QUALE MODULO DEVE USARE?

Il consenso informato deve esserci sottoposto dal **medico vaccinatore** e anche all'ultimo momento si ha il diritto di cambiare idea. L'unico modulo che va firmato è quello predisposto dal Ministero della Salute: "VACCINAZIONE ANTI-COVID19 - MODULO DI CONSENSO" 0042164-24/12/2020-DGPRES-DGPRES-P - Allegato Utente 1 (A01) al momento della vaccinazione nel rispetto della privacy.

10) CHI MI DEVE FARE LA VACCINAZIONE? PUÒ ESSERE IL MEDICO COMPETENTE O DEVE VENIRE DALL'ASL?

Secondo il vigente piano vaccinale la vaccinazione anticovid viene effettuata ai cittadini dalle strutture pubbliche. In caso di riconoscimento di necessità di vaccinazione per motivi lavorativi, la vaccinazione, se tecnicamente possibile, può essere effettuata dal medico competente o disposta dallo stesso, svolta presso strutture pubbliche o private, ovviamente in orario di lavoro e senza oneri per il lavoratore.

11) DOVE VA FATTA LA VACCINAZIONE?

Se la esegue il medico competente potrebbe farla anche in azienda se vi è un locale infermeria adatto (ovviamente non con vaccini per i quali occorre garantire la catena del freddo come Pfizer).

12) MI DEVE ESSERE RILASCIATA UNA RICEVUTA DELL'AVVENUTA VACCINAZIONE?

Il lavoratore ha il diritto di pretendere che copia del modulo di consenso informato contenente tutte le informazioni sull'atto

sanitario (ad es. tipo di informazioni date e ricevute, lotto del vaccino, nominativo dei sanitari che hanno eseguito l'intervento ecc.) che ha firmato gli sia consegnata. In ogni caso va rilasciata – da parte del soggetto che eroga la vaccinazione - una certificazione vaccinale. La stessa, viene comunque messa a disposizione del cittadino tramite l'inserimento nel Fascicolo Sanitario Elettronico.

13) DEVO ESIBIRE IL CERTIFICATO DI VACCINAZIONE?

No. Il datore di lavoro non ha il diritto di chiedermi di esibire la certificazione vaccinale, che può essere eventualmente richiesta solo dal medico competente, per gli usi previsti dalla legge. Analogamente, eventuali committenti non hanno diritto di imporre ad una azienda di operare una discriminazione in base allo stato di salute del lavoratore.

14) SE HO PROBLEMI DI SALUTE E NON POSSO VACCINARMI, COME DEVO COMPORTARMI?

Devo fornire al Medico Competente (e solo a lui) le informazioni relative al mio stato di salute ed ai motivi che possono controindicare la vaccinazione con, eventualmente, altri pareri medici che attestino i problemi derivanti da patologie esistenti o allergie per le quali è sconsigliato il vaccino. Tra queste situazioni ricadono certamente le allergie a determinati farmaci. Con la certificazione e/o pareri medici che attestino una problematica di salute legata al vaccino, si deve far riferimento al medico competente che deve prenderne visione. Non è da escludere che il medico competente disponga l'inidoneità temporanea alla mansione.

15) CHI DEVE SEGNALARE LE REAZIONI AVVERSE E A CHI?

Il lavoratore le segnala al proprio medico di famiglia, al medico competente o direttamente al sito:

<https://www.vigifarmaco.it/>

o su altri siti messi a disposizione dalle singole ASL.

Trattandosi di eventi non prevedibili ma correlati all'attività lavorativa il lavoratore dovrebbe avere diritto di vedersi riconosciuta l'assenza temporanea dall'INAIL quale infortunio, in ogni caso deve essere riconosciuta la malattia a carico dell'INPS.

16) DOPO LA VACCINAZIONE SONO CONTAGIOSO?

Dipende dal tipo di vaccino. Sicuramente non per i vaccini basati sulla modifica del RNA (Pfizer per esempio). Per i vaccini che usano l'agente biologico oggetto di vaccinazione o un altro agente quale veicolo per attivare la risposta immunitaria - anche se in forma indebolita - potrebbe esserci teoricamente questa possibilità, ma la carica virale è comunque talmente bassa da essere altamente improbabile la possibilità di contagiare qualcuno.

17) QUALI PRECAUZIONI AVERE PER CHI VIVE IN CASA CON ME?

Nessuna diversa precauzione rispetto a quelle già in essere in base ai provvedimenti emergenziali (mascherine, igienizzazione mani, sanificazione ambienti, no contatti ravvicinati al di fuori dei propri conviventi).



18) SE HO CONSEGUENZE NEGATIVE DAL VACCINO POSSO CHIEDERE RISARCIMENTI? A CHI?

Attraverso la Legge 210/92, il legislatore italiano ha istituito un indennizzo, da parte dello Stato, in favore di tutti quei cittadini che sono stati danneggiati in modo irreversibile da vaccinazioni, trasfusioni e somministrazione di emoderivati e che viene applicata nei confronti delle persone che hanno riportato lesioni o infermità, dalle quali sia derivata una menomazione permanente dell'integrità psicofisica a seguito di:

- vaccinazioni obbligatorie per legge o per ordinanza di una autorità sanitaria italiana;
- vaccinazioni non obbligatorie assunte per motivi di lavoro o per incarico del loro ufficio o per potere accedere ad uno stato estero;
- vaccinazioni anche non obbligatorie assunte in quanto soggetti a rischio operanti nelle strutture sanitarie ospedaliere;
- vaccinazioni antipoliomielitica non obbligatoria nel periodo di vigenza della legge 30 luglio 1959, n. 695;
- vaccinazioni antiepatite B, a partire dal 1983.

19) SE RIFIUTO IL VACCINO, PER SCELTA OPPURE PER PROBLEMI DI SALUTE, POSSONO SOSPENDERMI DAL LAVORO, POSSONO LICENZIARMI? SE L'AZIENDA LO FA, POSSO FARE RICORSO E COME?

In caso di mancata vaccinazione, sia che derivi da un rifiuto che da una impossibilità giustificata da motivi di salute, sempre che il lavoratore non risulti già immune, il medico competente deve valutare se il lavoratore è ancora idoneo alla mansione cui è adibito.

In caso contrario dovrà redigere e consegnare al lavoratore un giudizio di non idoneità (temporanea) alla mansione, nonché

informare il datore di lavoro di questa non idoneità del lavoratore affinché lo stesso sia adibito ad altra mansione (se esistente) per cui la limitazione non determini impedimenti allo svolgimento.

Il giudizio di inidoneità può essere impugnato presentando entro 30 giorni dal suo ricevimento il Ricorso ex. art. 41 comma 9 D. Lgs 81/08 (vedi in allegato il fac-simile, comunque disponibile presso le ASL) al Servizio che si occupa della sicurezza sul lavoro (PSAL, SPRESAL o altra denominazione) nell'ambito della Medicina del Lavoro della ASL territorialmente competente, formulando in quell'occasione i propri motivi di dissenso. **Rivolgiti immediatamente al sindacato.**

Poiché in ogni caso si tratterebbe di un giudizio di inidoneità temporanea, il datore di lavoro non potrebbe in base ad esso procedere ad un licenziamento, ma al massimo ad una sospensione del rapporto di lavoro senza retribuzione. **Un eventuale provvedimento di licenziamento può essere impugnato. Rivolgiti immediatamente al sindacato.**

Se la sospensione dal lavoro non è fondata su una precisa valutazione del rischio, contenuta nel Documento di Valutazione dei Rischi, aggiornato (vedi domande 5, 6 e 7), tale sospensione è disposta illegittimamente e può essere impugnata. Rivolgiti immediatamente al sindacato.

Se la mancata sottoposizione al vaccino, da cui è scaturito il giudizio di inidoneità, trova ragione in problematiche di salute (allergie, fobie, ecc.), la sospensione dal lavoro è equiparata alla malattia e dovrà essere chiesta la relativa indennità direttamente all'INPS (max 180 gg. nell'anno solare).

20) SE, RIFIUTANDO IL VACCINO, PER SCELTA OPPURE PER PROBLEMI DI SALUTE, MI TROVO A NON POTER LAVORARE, HO DIRITTO A QUALCHE AMMORTIZZATORE SOCIALE?

Se il "non poter lavorare" dipende da un'inidoneità temporanea alla mansione disposta dal medico competente, non scatta automaticamente la copertura di ammortizzatore sociale per le ore non lavorabili. Se è stato richiesto dall'azienda l'ammortizzatore sociale, può essere chiesto di usufruirne, ma trovandoci su un terreno inesplorato, non sappiamo se l'INPS potrebbe rifiutare il pagamento dell'ammortizzatore sociale. Si tratta chiaramente di materia oggetto di azione sindacale.

21) SE, RIFIUTANDO IL VACCINO, CI SONO PERSONE CHE SI AMMALANO LI' DOVE LAVORO, POSSO ESSERE RITENUTO RESPONSABILE?

No, a meno che non si rilevi che il lavoratore non abbia adempiuto agli obblighi previsti dal protocollo tra le parti sociali e dal protocollo anticovid aziendali (del cui contenuto ogni lavoratore va informato compiutamente). Questa condizione può essere verificata esclusivamente da attività di indagine giudiziaria (ad esempio a seguito di infortunio covid) da parte di un organo di vigilanza e a conclusione di tutti gli accertamenti necessari. Se emerge che un lavoratore (vaccinato o non vaccinato che sia) non attua le prescrizioni previste dal protocollo anticovid può essere sanzionato con una delle contravvenzioni già previste dal Dlgs 81/2008 per le attività non conformi che un lavoratore può assumere (come non utilizzare i Dpi quando necessari per l'attività, rimozione di protezioni di sicurezza ecc).

Se il rifiuto del vaccino non ha impedito la prosecuzione dell'attività lavorativa (non si è verificato quindi la situazione di cui alla domanda 10), non sussiste responsabilità del singolo che

abbia continuato a lavorare attenendosi scrupolosamente alle norme prevenzionali in essere presso l'azienda, esattamente come oggi.

22) SE, RIFIUTANDO IL VACCINO, PER SCELTA OPPURE PER PROBLEMI DI SALUTE, MI AMMALO DI COVID, SONO UGUALMENTE COPERTO DA MUTUA E INFORTUNIO?

Certamente, l'infortunio Covid come ogni altro infortunio è coperto dalla assicurazione obbligatoria INAIL a prescindere dalla responsabilità dell'evento. L'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali è l'equivalente di una versione "Kasko" per gli incidenti con la propria auto. Analogamente l'INPS è obbligato a riconoscere la copertura e l'indennizzo economico spettante per il periodo di malattia.





CUB
Sanità

(RECAPITO PROVINCIALE)

**Alle Aziende operanti in ambito
sanitario, sociosanitario, assistenziale.
Loro sedi**

via PEC

**Oggetto: Disponibilità vaccinazione anticoronavirus Covid 19,
note informative inviate ai e alle dipendenti e libera sottoscri-
zione del consenso informato.**

Spett. Azienda,

siamo venuti a conoscenza che numerose aziende, pubbliche e private, hanno avviato le procedure per consentire ai/alle proprie dipendenti di effettuare la vaccinazione anti Covid 19.

Purtroppo, le modalità utilizzate in alcune occasioni ci portano a sottolineare – in accordo con le norme vigenti sulla sicurezza (T.U.81/08) e sulla privacy (dlgs 196/03) e con la Risoluzione 2631 del Consiglio d'Europa - la necessità di veder garantiti, sotto ogni profilo, non solo il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici di accedere a questa scelta nella più totale libertà e consapevolezza, ma anche di non veder violati nel contempo altri diritti, quali ad esempio quello alla privacy, ad eseguire la vaccinazione in ambiente sicuro e tramite personale idoneo, alla verifica della corretta conservazione dei farmaci e ad una sorveglianza puntuale su ogni possibile effetto avverso.

Precisiamo pertanto alcuni elementi sui quali riteniamo indispensabili l'assoluto rispetto delle norme:

- qualunque indagine sulle scelte che il/la dipendente intende operare in tema di vaccinazione, sull'eventuale rifiuto e sulle sue motivazioni, anche quando avviata al fine di conoscere quante dosi saranno necessarie, rientra nelle informazioni sanitarie e pertanto non può che essere organizzata e gestita esclusivamente dal Medico Competente, nel rispetto del segreto professionale, coerentemente con quanto disposto dal DVR

- aggiornato;
- insieme all'offerta vaccinale anti Covid 19 e alla richiesta di adesione deve essere chiarito ai lavoratori e alle lavoratrici che, allo stato attuale, non essendoci alcuna norma di legge o contrattuale che ne impone l'obbligatorietà, l'eventuale rifiuto non prevederà alcuna sanzione o modifica automatica delle precedenti condizioni di lavoro e di mansione;
 - Il modulo riportante la richiesta di sottoscrizione del Consenso Informato non deve essere inviato precedentemente ai e alle dipendenti con contestuale richiesta di compilazione, sottoscrizione e restituzione da parte del lavoratore ma dovrà essere compilato e sottoscritto solo in presenza dei medici e del personale sanitario che offrirà l'informazione, risponderà alle domande e si incaricherà di effettuare l'inoculazione del vaccino.
 - A nulla rileverebbe il caso che eventuali committenti non accettino personale non vaccinato, in quanto qualora anche una simile clausola fosse contenuta nel Capitolato d'appalto, essa sarebbe da considerarsi nulla, essendo in conflitto con norme di rango superiore come quelle sopra richiamate. Simili condizioni, in assenza di una base giuridica, risultano essere semplicemente arbitrarie e vessatorie nei confronti dei lavoratori.

Diffidiamo pertanto qualsiasi azienda che avesse violato tali norme dal proseguire, sottolineando che ogni forma di costrizione comunque mascherata ed ogni tentativo di raccolta di dati sanitari da parte di soggetti non autorizzati potranno essere denunciati alle autorità competenti, così come ogni attività di somministrazione delle vaccinazioni eseguite in difformità da quanto previsto dalle linee guida governative.

....., li, /.../2021

Per CUB Sanità
firma



CUB
Sanità

(RECAPITO PROVINCIALE)

Spett. ASL XXX
Servizio SPRE.S.A.L.

PEC:.....

e p.c. spett. Azienda xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

PEC:

città, .../.../2021

OGGETTO: ricorso avverso il giudizio di **idoneità/ non idoneità/ idoneità con limitazioni** espresso dal medico competente.

Con riferimento all'art. 41 comma 9 del D.Lgs. 81/08,

il/la sottoscritto/a.....,

nato a il/.../.... residente a

via..... telefono

dipendente della società

con sede legale in via CITTA'

e sede amm.va in via..... CITTA',

pec..... , Telefono

ha ricevuto con comunicazione del giorno/.../2021 copia dell'atto con cui il medico competente dell'impresa, dott. ha deciso la:

idoneità a svolgere le mansioni di

non idoneità a svolgere le mansioni di

idoneità con limitazioni a svolgere le mansioni di.....

Non condividendo tale decisione poiché

.....

chiede a codesto Servizio che venga rivisto il giudizio del medico competente e si riserva di produrre documentazione, testimonianze, motivazioni, sufficienti a sostenere la propria tesi.

Distinti saluti

il sindacato

la lavoratrice/il lavoratore

FORMAZIONE PERMANENTE:



- ❖ LETTURA BUSTA PAGA E DIFFERENZE RETRIBUTIVE
- ❖ ORARIO DI LAVORO E DIRITTO AL RIPOSO
- ❖ SICUREZZA SUL LAVORO
- ❖ COOPERATIVE- REGOLAMENTO E CAPITALE
- ❖ CAMBI D'APPALTO
- ❖ STRUMENTI GIUDIZIARI DI TUTELA DEI LAVORATORI
- ❖ I DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA
- ❖ FORME DI LOTTA E DI AZIONE SINDACALE
- ❖ COME SCIOPERARE NEI SERVIZI ALLA PERSONA
- ❖ CORSO DELEGATI E RSA

chiedi info a:

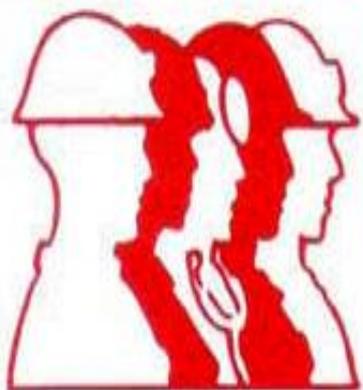
formazione.to@cubsanita.it



CUB Sanità Italiana

Milano - V.le Lombardia 20
sanitanazionale@cub.it
tel. 02-70631804
www.cub.it

MOVIMENTO DI LOTTA PER LA SALUTE ONLUS



Medicina Democratica

Via dei Carracci, 2 - Tel. 02 4984678 - 20149 MILANO

www.medicinademocratica.org

segreteria@medicinademocratica.org