

Informativa circa le disposizioni del Decreto-legge 26 novembre 2021, n. 172 “Misure urgenti per il contenimento dell’epidemia da COVID-19 e per lo svolgimento in sicurezza delle attività economiche e sociali”, in materia di obblighi vaccinali, anche ai fini della predisposizione delle prime misure applicative.

Premesse

Il D.L. n. 44 del 1 aprile 2021, convertito con modificazioni dalla L. 28 maggio 2021, n. 76, a seguito delle integrazioni del D.L. n. 172 del 26 novembre 2021, prevede che tutto il personale che svolge a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa nelle strutture di sanitarie e sociosanitarie ad esclusione di quello che svolge attività lavorativa con contratti esterni, è tenuto al rispetto dell’obbligo vaccinale.

Nel dettaglio, a decorrere dal 15 dicembre 2021, la norma prevede:

- L’estensione dell’obbligo vaccinale anche alla terza dose cd. “Booster”;
- L’estensione a decorrere dal 15 dicembre dell’obbligo vaccinale a tutto il personale sopra indicato.

Pertanto, la vaccinazione per la prevenzione dell’infezione da SARS-CoV-2 costituisce un requisito essenziale per lo svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soggetti obbligati nonché per l’iscrizione all’ordine professionale per le professioni obbligate.

Risulta quindi indispensabile che il personale che non ha ancora assolto all’obbligo vaccinale e che non ha titolo al differimento/omissione dello stesso (possibile solo in caso di accertato pericolo per la salute), si attivi con immediatezza al fine di ottemperare all’obbligo di legge, il quale risponde all’esigenza essenziale e primaria di garantire adeguate condizioni di sicurezza all’interno dell’Azienda sanitaria, sia nell’erogazione delle prestazioni di cura e assistenza, che nel contesto dei servizi amministrativi e tecnici di supporto.

In questa ottica è opportuno richiamare l’attenzione del personale rispetto alle modalità organizzative individuate da AUSL di Imola al fine di favorire la vaccinazione, anche attraverso forme di accesso diretto.

L’obbligo vaccinale

L’art. 3-ter del D.L. 44/2021 prevede che l’adempimento dell’obbligo vaccinale previsto per la prevenzione dell’infezione da SARS-CoV-2 comprende il ciclo vaccinale primario e, a far data dal 15 dicembre 2021, la somministrazione della successiva dose di richiamo, da effettuarsi nel rispetto delle indicazioni e dei termini previsti con circolare del Ministero della Salute.

Attualmente, in base alla circolare del Ministero della Salute del 22 novembre 2021, n. 53312, l’intervallo temporale minimo fra il completamento del ciclo vaccinale primario e la somministrazione della dose di richiamo è di cinque mesi (150 giorni).

Va inoltre evidenziato che l’art. 3 del decreto-legge in esame ha modificato i termini di validità del green pass di cui all’art. 9 del D.L. 52/2021. Il tempo di emissione e la durata della Certificazione variano a seconda della prestazione sanitaria a cui è collegata:

- In caso di vaccinazione, dal 15 dicembre 2021, la Certificazione sarà valida per 9 mesi dalla data di vaccinazione (termine del ciclo vaccinale primario o della somministrazione della relativa dose di richiamo – “dose booster”).
- Nei casi di guarigione da COVID-19 la Certificazione, in Italia, varrà per 6 mesi dalla data di inizio validità indicata sul certificato di guarigione; nel resto dell’Unione europea varrà per 180 giorni dal primo tampone molecolare positivo.

Quindi, in sintesi, nei confronti dei destinatari dell’obbligo vaccinale, la somministrazione della dose di richiamo potrà essere effettuata non prima di 5 mesi dal completamento del ciclo vaccinale primario e non oltre il termine di validità della certificazione verde Covid-19, ora pari a 9 mesi.

I destinatari dell’obbligo vaccinale

Il D.L 44/2021 conferma l’obbligo vaccinale per gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario e lo estende, a decorrere dal 15 dicembre 2021, al personale che svolge a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa nelle strutture sanitarie e sociosanitarie, ad esclusione di quello che svolge attività lavorativa con contratti esterni (art. 2, comma 1, lett. c).

- La norma è riferita a tutto il personale dell’Azienda (il quale quindi è considerato come operante in un’unica struttura) e quindi, anche a tutto il personale di supporto amministrativo e tecnico, a prescindere dalla tipologia dell’attività esercitata, dalle vocazioni funzionali, delle sedi di assegnazione.
- La norma fa riferimento al personale che “a qualsiasi titolo” svolge la prestazione lavorativa nella struttura, “ad esclusione di quello che svolge attività lavorativa con contratti esterni”:
 - per “contratti esterni” si intendono unicamente i lavoratori formalmente alle dipendenze di soggetti esterni (es. addetti alle pulizie, dipendenti di ditte che operano sulla base di contratti di appalto, ecc.);
 - sono invece soggetti all’obbligo vaccinale i soggetti che operano all’interno dell’Azienda sulla base di contratti flessibili, diversi dal lavoro subordinato, (es. contratti di lavoro autonomo, borse di studio, lavoratori somministrati etc.).

Una disciplina specifica è riservata al personale appartenente alla categoria degli esercenti le professioni sanitarie.

Gli esercenti le professioni sanitarie

L’art. 4 del D.L. 44/2021, così come riformulato dal D.L. 172/2021 prevede che a decorrere dal 27 novembre 2021:

- gli esercenti le professioni sanitarie, per la prevenzione dell’infezione da SARS-CoV-2 sono obbligati a sottoporsi a vaccinazione gratuita; viene specificato, in coerenza con la nuova previsione di cui all’art. 3-ter, che dal 15 dicembre 2021 la vaccinazione obbligatoria è comprensiva della somministrazione della dose di richiamo successiva al ciclo vaccinale primario (c.d. booster);

- la vaccinazione costituisce requisito essenziale per l'esercizio della professione e per lo svolgimento delle prestazioni lavorative dei soggetti obbligati; per i professionisti sanitari viene aggiunto che l'adempimento dell'obbligo è requisito ai fini dell'iscrizione al relativo albo, fino al termine del 15 giugno 2022;
- la vaccinazione è somministrata nel rispetto delle indicazioni fornite dalle regioni in conformità alle previsioni contenute nel piano nazionale vaccinale;
- l'accertamento dell'inosservanza dell'obbligo vaccinale comporta l'immediata sospensione dall'esercizio della professione sanitaria ed è stata soppressa la previsione secondo la quale il datore di lavoro doveva adibire il lavoratore, ove possibile, a mansioni, anche inferiori, con il trattamento economico corrispondente alle mansioni svolte;
- l'esclusione dall'obbligo vaccinale, che può quindi essere omesso o differito, è prevista solo in caso di accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate, attestate dal Medico di Medicina Generale attraverso certificazioni redatte nel rispetto delle circolari del Ministero della Salute .

Quanto agli aspetti procedurali relativi alla verifica dell'osservanza dell'obbligo vaccinale e la competenza ad adottare l'atto di accertamento dell'inadempimento, si rappresenta che:

- è stabilito il nuovo termine di validità delle disposizioni in esame fino al 15 giugno 2022;
- non ha più alcuna rilevanza il contesto in cui è esercitata la professione o svolta l'attività lavorativa da parte dei soggetti obbligati;
- sono ridefinite le modalità di verifica dell'adempimento e sono modificati i soggetti competenti alla loro effettuazione, nonché all'adozione dell'atto di accertamento dell'inosservanza dell'obbligo vaccinale, che è individuato nell'Ordine professionale di appartenenza;
- la sospensione dall'esercizio della professione sanitaria o, per gli altri soggetti obbligati, dallo svolgimento dell'attività lavorativa è efficace fino alla comunicazione da parte dell'interessato, del completamento della vaccinazione (compresa anche la dose di richiamo).

Alla luce di quanto sopra riassunto, con riferimento agli atti di sospensione del rapporto di lavoro già adottati dall'Ausl di Imola (nella sua veste di datore di lavoro), a seguito dei provvedimenti di accertamento adottati dall'Azienda USL di competenza in applicazione della previgente normativa:

- gli atti di accertamento adottati dalle aziende USL competenti mantengono efficacia;
- l'Azienda sta procedendo ad inviare, ai dipendenti interessati, comunicazione di conferma dei provvedimenti di sospensione già assunti, fino al ricevimento di comunicazione dell'assolvimento dell'obbligo vaccinale e comunque non oltre il termine del 15.6.22;
- la non osservanza dell'obbligo comporta la sospensione dallo svolgimento dell'attività lavorativa.

Obblighi vaccinali per il personale amministrativo, tecnico e gli operatori di interesse sanitario che prestano servizio nelle aziende sanitarie

Le disposizioni in materia di obbligo vaccinale per gli esercenti le professioni sanitarie di cui sopra si applicano in quanto compatibili anche al personale tecnico amministrativo ed operatori di interesse sanitario

Come già chiarito, l'art. 4-ter nel D.L. 44/2021, estende, a partire dal 15 dicembre del 2021, l'obbligo vaccinale sia del ciclo primario (o dell'eventuale dose unica prevista) sia della somministrazione della dose di richiamo successiva ad esso a diverse categorie di personale e tra queste il personale che svolge a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa nelle strutture di cui all'articolo 8-ter del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, ad esclusione di quello che svolge attività lavorativa con contratti esterni.

La norma dispone dunque che la vaccinazione costituisce requisito essenziale per lo svolgimento delle attività lavorative dei soggetti obbligati e che i responsabili delle strutture in cui presta servizio il personale prima indicato (che si ritiene di individuare, per le aziende sanitarie, nel datore di lavoro), assicurano il rispetto dell'obbligo.

L'inosservanza dell'obbligo vaccinale determina l'immediata sospensione dal diritto a svolgere l'attività lavorativa.

L'esonero o il differimento dell'obbligo vaccinale è disposto solo in caso di attestazione del MMG, corredata della documentazione circa le specifiche condizioni cliniche dell'interessato, relativa all'omissione o al differimento della stessa in caso di accertato pericolo per la salute.

Le procedure di controllo

In base alle previsioni normative la competenza a verificare il rispetto dell'obbligo vaccinale è, pertanto, definita nei termini seguenti:

1. Per gli esercenti le professioni sanitarie la competenza è dell'Ordine, per il tramite delle rispettive Federazioni nazionali, secondo la procedura disciplinata dal legislatore stesso;
2. Per gli operatori di interesse sanitario e per il restante personale dell' AUSL di Imola il datore di lavoro verifica immediatamente l'adempimento, secondo le modalità e la procedura indicata dal D.L. 44/2021, art. 4-ter, comma 3. L'AUSL può individuare, nell'esercizio della propria autonomia organizzativa, i soggetti competenti ad effettuare le operazioni di verifica e ad adottare l'atto di accertamento dell'inosservanza e seguito del procedimento disciplinato dalla norma. Si precisa che la sospensione sarà efficace fino alla comunicazione da parte dell'interessato al datore di lavoro dell'avvio o del successivo completamento del ciclo vaccinale primario o della somministrazione della dose di richiamo, chiarendo che si tratta di condizioni alternative sufficienti da valutarsi in base alla specificità del caso concreto.

In base all'art. 4-ter, comma 3, il datore di lavoro verifica immediatamente l'adempimento dell'obbligo vaccinale acquisendo le informazioni necessarie, anche secondo le modalità definite con il DPCM 17 giugno 2021, adottato in attuazione dell'art. 9, comma 10 del D.L. 52/2021.

Sono attualmente in corso le verifiche e le interlocuzioni con i competenti soggetti istituzionali volte a verificare le modalità di acquisizione delle informazioni tramite i sistemi informativi automatizzati.

In questa fase saranno adottate le seguenti modalità:

- acquisire le informazioni attraverso l'apposito applicativo aziendale "On Vac" gestito dalla Sanità Pubblica;
- richiedere agli interessati di produrre direttamente la documentazione attestante l'adempimento dell'obbligo vaccinale o l'eventuale documentazione di esonero/differimento in

caso di accertato pericolo per la salute in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate , attestate dal medico di medicina generale con certificazione redatta nel rispetto delle circolari del Ministero della Salute in materia di esenzione;

Nei casi in cui, dalle informazioni acquisite, emerga il mancato adempimento dell'obbligo vaccinale, dovrà essere attivato con immediatezza il percorso procedurale disciplinato dalle disposizioni di legge.

I controlli del Green Pass

Il Decreto-Legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, all'articolo 9-quinquies, così come emendato da ultimo dal D.L. n. 172 del 26 novembre 2021, dispone che ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro, è fatto obbligo di possedere ed esibire, su richiesta, il Green Pass e, pertanto, l'accesso presso la sede di servizio non è consentita in alcun modo e per alcun motivo a meno che il dipendente non sia in possesso della predetta certificazione e in grado di esibirla in formato cartaceo o digitale.

Con gli ultimi interventi normativi è stato previsto l'utilizzo del green pass "rafforzato", al fine di mitigare il rischio di contagio, in alcuni luoghi che si caratterizzano per l'elevata densità di persone, tra le quali devono esser ricomprese le strutture sanitarie e ospedaliere:

- il Green Pass ordinario/base indica la Certificazione verde COVID19 attestante l'avvenuta vaccinazione anti-Sars-Cov-2, la guarigione dall'infezione Covid-19 o l'effettuazione di un test antigenico rapido o molecolare;
- il Green Pass rafforzato, invece, indica la Certificazione verde COVID-19 attestante l'avvenuta vaccinazione anti-Sars-Cov-2 o la guarigione dall'infezione Covid-19, risulta dunque esclusa l'effettuazione di un test antigenico rapido o molecolare.

Per le verifiche del green pass è necessario utilizzare l'apposita Applicazione Verifica C-19 aggiornata. Sono confermate, al riguardo, le modalità operative in ordine all'organizzazione delle verifiche, l'individuazione dei soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni degli obblighi approvate con la Deliberazione del Direttore Generale n. 208 del 14.10.21, che vanno effettuate sull'utilizzo del green pass rafforzato.

Al fine di semplificare e razionalizzare le verifiche di cui al presente comma, i lavoratori possono richiedere di consegnare al proprio datore di lavoro copia della propria certificazione verde COVID-19. I lavoratori che consegnano la predetta certificazione, per tutta la durata della relativa validità, sono esonerati dai controlli da parte del Datore di lavoro

Si ribadisce che gli utenti sono esclusi dalle verifiche di possesso del green pass, ovvero, coloro i quali si recano presso le strutture dell'Ausl di Imola per l'erogazione del servizio che l'amministrazione è tenuta a prestare.

Vengono confermate per i visitatori ed accompagnatori le modalità di verifica e controllo - Check Point- in essere sulla base di specifiche disposizioni della Direzione Aziendale.

Il possesso del Green Pass e la sua esibizione sono condizioni che devono essere soddisfatte al momento dell'accesso alla sede di servizio.

