

Informativa n. 32/2021

20 maggio 2021

VACCINAZIONI IN AZIENDA ANTI COVID-19

Inail Documento tecnico del 15/05/2021 e Documento Garante Privacy del 14/05/2021

Come noto, il TU 81 <<Sicurezza del lavoro>> impone al datore di lavoro di tutelare e preservare la salute dei lavoratori.

Partendo da questo incipit e da un forte senso di responsabilità, pur in assenza di un preciso obbligo normativo, l'imprenditoria privata si è attivata per supportare la campagna vaccinale pubblica. Molti datori di lavoro hanno infatti deciso di supportare la campagna vaccinale pubblica mediante gestione ed organizzazione di campagne vaccinali all'interno delle aziende stesse.

Questo senso di responsabilità civile si scontra però con una burocrazia e con una serie di obblighi che complicano non poco lo slancio iniziale.

Dal punto di vista pratico, i datori di lavoro possono promuovere l'iniziativa sia organizzando in modo autonomo la campagna vaccinale sia stipulando specifiche convenzioni con strutture sanitarie private in possesso dei requisiti per la vaccinazione. In entrambi i casi i costi sono a carico delle aziende.

Resta invece a carico del servizio sanitario regionale il costo relativo ai vaccini, ai dispositivi per la loro somministrazione (siringhe/aghi) e agli strumenti per la registrazione delle vaccinazioni.

Il programma vaccinale deve essere organizzato in base al rischio dando quindi priorità alle categorie di lavoratori maggiormente esposti.

I piani aziendali di adesione devono essere inviati alle aziende sanitarie di riferimento affinché possano programmare la fornitura dei vaccini e monitorare l'andamento vaccinale.

In data 15 maggio, l'INAIL ha diramato il documento tecnico operativo attraverso il quale sono state fornite specifiche istruzioni operative in merito all'organizzazione, all'attuazione e al monitoraggio delle vaccinazioni.

Parimenti, il Garante in data 14 maggio ha diramato un documento nel quale detta linee guida gestionali molto rigide in ambito di tutela della privacy dei lavoratori: la libertà di scelta dal lavoratore deve essere tutelata senza se e senza ma. Quindi il datore di lavoro non deve venire a conoscenza della scelta del dipendente di vaccinarsi o di non vaccinarsi.

Se questo aspetto è realisticamente gestibile in fase preliminare di raccolta delle adesioni (sarà il medico competente nominato dal datore di lavoro o la struttura privata incaricata della vaccinazione a custodire l'elenco) non sarà invece facile nascondere il rifiuto del vaccino nel momento in cui saranno pianificati gli appuntamenti per la somministrazione vera e propria del vaccino.

In un momento in cui si discute dell'introduzione di una green card vaccinale per accedere a determinati luoghi o attività, ci domandiamo che senso ha precludere al datore di lavoro di avere accesso a questa informazione tenuto conto anche della responsabilità presente in capo al datore di lavoro di tutela della salute del lavoratore.

Il Garante si è spinto anche oltre rispetto alla tutela della privacy del lavoratore: prescrive infatti che gli ambienti destinati alla vaccinazione debbano avere caratteristiche tali da «evitare per quanto possibile di conoscere, da parte di colleghi e di terzi, l'identità dei dipendenti che hanno scelto di aderire alla campagna vaccinale» e si dovrebbero adottate misure atte a prevenire «l'ingiustificata circolazione di informazioni nel contesto lavorativo o comportamenti ispirati a mera curiosità».

Tutto ciò carica il datore di lavoro di ulteriori responsabilità che appesantendo lo slancio iniziale non fa altro che scoraggiare il possibile contributo che il settore privato avrebbe potuto offrire alla campagna vaccinale pubblica.

In questo frangente è del tutto evidente lo scontro tra la tutela della libertà ed ella privacy del singolo rispetto alla tutela di un bene pubblico di incommensurabile valore: la salute.

Restiamo a disposizione e porgiamo cordiali saluti.