



CUB Sanità Torino

Corso Marconi, 34 Torino
torino@cubsanita.it

Decreto Legge 44/2021



**VACCINI:
LIBERTA' DI SCELTA
DIRITTO AL REDDITO**

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.

Sommario

INTRODUZIONE

Libertà di vaccinazione e diritto al reddito

Il problema sono gli interessi privati

Il decreto va bocciato o non convertito così com'è

II PROTOCOLLO GOVERNO-AZIENDE-SINDACATI

COSA PREVEDE IL DECRETO 44

- 1) A chi si applica l'obbligo della vaccinazione?
- 2) Bisogna vaccinarsi subito? Quali sono la procedura e la tempistica per adempiere all'obbligo vaccinale?
- 3) Sono obbligato a dare il consenso al vaccino?
- 4) E' costituzionale questo decreto?
- 5) L'azienda può chiedermi il consenso?
- 6) Se ho già avuto il covid?
- 7) L'azienda può obbligarmi a vaccinarmi?
- 8) L'azienda (pubblica o privata) può chiedermi se sono vaccinato?
- 9) Chi mi deve fare la vaccinazione
- 10) Il tempo della vaccinazione deve essere retribuito?
- 11) Mi deve essere rilasciata una ricevuta dell'avvenuta vaccinazione?
- 12) Il datore di lavoro mi può chiedere il certificato di vaccinazione?
- 13) Se ho problemi di salute e non posso vaccinarmi, come devo comportarmi?
- 14) Se, rifiutando il vaccino *per scelta*, vengo sospeso dal lavoro ho diritto a qualche ammortizzatore sociale?
- 15) Se rifiuto il vaccino e vengo sospeso dal lavoro posso fare ricorso e come?
- 16) Se l'azienda trasmette i nominativi alla ASL, sta violando la privacy?
- 17) Se non sono dipendente dell'azienda sanitaria, il decreto riguarda anche me?
- 18) Chi deve segnalare le reazioni avverse e a chi?
- 19) Se ho conseguenze negative dal vaccino posso chiedere risarcimenti? A chi?
- 20) La vaccinazione elimina il rischio di contagio?
- 21) Nell'incertezza, cosa fare?

COSA PENSA DI FARE CUB SANITA'

Nell'immediato...

Chiediamo una sospensione alle Regioni

Interventi contro le illegalità

Contrattazione con le aziende

Contro la conversione in legge del Decreto Draghi

INTRODUZIONE

Questo testo segue quello redatto nel mese di gennaio, in collaborazione tra CUB Sanità, Medicina Democratica e un pool di legali che ringraziamo ancora. Insieme a MD sosteniamo la campagna “No profits on pandemics” per la liberazione dei brevetti dal controllo delle multinazionali affinché anche le popolazioni dei Paesi poveri abbiano accesso gratuito ai vaccini.

Vogliamo qui aggiornare le informazioni e indicazioni utili a tutte e tutti, lavoratrici e lavoratori, militanti sindacali, delegati/e, RLS, riguardo alla nuova situazione creata dal Decreto Legislativo 44/2021 che, all’art.3 e soprattutto all’art.4, interviene su questioni di interesse per il personale del comparto socio-sanitario-assistenziale-educativo, pubblico e privato.

Come nel precedente documento il nostro scopo è chiarire quali sono i diritti individuali e le procedure che vanno rispettate.

La definizione di un obbligo per legge e la prospettiva della privazione del reddito e forse del lavoro per chi non aderisca all’obbligo, ci costringono però ad affrontare anche altre questioni sostanziali.

LIBERTA’ DI VACCINAZIONE E DIRITTO AL REDDITO

Siamo un sindacato di iscritti e delegati/e che agisce nei posti di lavoro per la organizzazione e la tutela di quelle lavoratrici e lavoratori che rivendicano correttezza, salute, sicurezza sul lavoro, una retribuzione adeguata. Tra le migliaia dei nostri iscritti, le scelte in merito alle vaccinazioni sono le più diverse e tutte degne di rispetto.

La nostra posizione è GARANTISTA e SOLIDALE.

Non è giusto che chi – per ragioni di salute o per incertezza – non accede all’obbligo vaccinale sia privato di reddito e lavoro. E’ ancora meno giusto dopo tutto quello che abbiamo passato tutti/e

insieme, nell'ultimo anno, rischiando la vita per assistere pazienti, utenti, anziani.

Spesso lo abbiamo fatto lottando contro l'imprudenza e negligenza del sistema e delle gerarchie aziendali, contro cui abbiamo raccolto centinaia di segnalazioni (molte inoltrate alle Procure) per i comportamenti scorretti e le situazioni di rischio spesso dettate soltanto dalla volontà di ridurre i costi. Tutti noi, lavoratrici e lavoratori, abbiamo diritto alla continuità del reddito e a poter decidere sulla nostra vita.

In diverse parti d'Italia i vaccini non arrivano nemmeno o non in misura sufficiente. Nel rispetto della libertà individuale, la campagna vaccinale va organizzata con maggiore efficienza. E' inutile stabilire un obbligo se poi non ci sono nemmeno le dosi.

E' altrettanto assurdo un decreto che, se pienamente applicato, rischia di creare gravi carenze di personale nei servizi.

Non siamo "leoni da tastiera", che rincorrono i social media, spesso poco attendibili. Non crediamo e invitiamo lavoratrici e lavoratori a non credere alle fantastiche news sui complotti mondiali. La pandemia e i vaccini potranno essere valutati solo tra qualche anno. Nel frattempo, notizie vere o infondate, voci di presunti luminari, si inseguono di giorno in giorno alimentando la paura tra le persone.

IL PROBLEMA SONO GLI INTERESSI PRIVATI

La realtà è molto più semplice: dal momento che ormai la sanità italiana è per metà privatizzata; che le multinazionali del farmaco hanno mostrato (vedi brevetti sulle cure per l'AIDS) di tenere più ai propri guadagni che alla salute dei popoli; che spesso la politica dice una cosa e ne fa un'altra, sorge tra i cittadini il legittimo dubbio che qualcuno speculi sulle malattie e sulla pelle delle persone. Il Covid nel settore sanitario e nel Paese non si batte solo con il vaccino, ma con profonde iniezioni di fiducia, onestà e trasparenza che vanno garantite ai lavoratori e alla cittadinanza.

Come sindacato di lavoratrici e lavoratori, indipendenti da tutto, chiediamo quindi che in questo momento lo Stato 1) si riappropri del pieno controllo del sistema Sanitario e dei produttori di farmaci; 2) si faccia garante del fatto che il bene comune prevalga sugli interessi privati, rilanciando la Sanità che deve essere PUBBLICA, UNIVERSALE E GRATUITA; 3) ponga fine al sistema socio-sanitario privatizzato, fatto di appalti, accreditamenti e sfruttamento.

Rivendichiamo il diritto universale alla libera scelta delle cure, anche per il tema della vaccinazione. Rifiutiamo la colpevolizzazione degli ex-eroi del settore sanitario e sociosanitario, rimaniamo dalla “nostra parte”, anche quando molti colleghi e colleghe manifestano le loro paure, anche chi ha scelto di vaccinarsi e chi no.

**IL LAVORATORE HA DIRITTO AD UNA
RETRIBUZIONE PROPORZIONATA
ALLA QUANTITÀ E QUALITÀ DEL
SUO LAVORO E IN OGNI CASO
SUFFICIENTE AD ASSICURARE A
SÉ E ALLA FAMIGLIA UN'ESISTENZA
LIBERA E DIGNITOSA.**

ART. 36 DELLA COSTITUZIONE ITALIANA

IL DECRETO VA BOCCIATO O NON CONVERTITO COSI' COM'E'

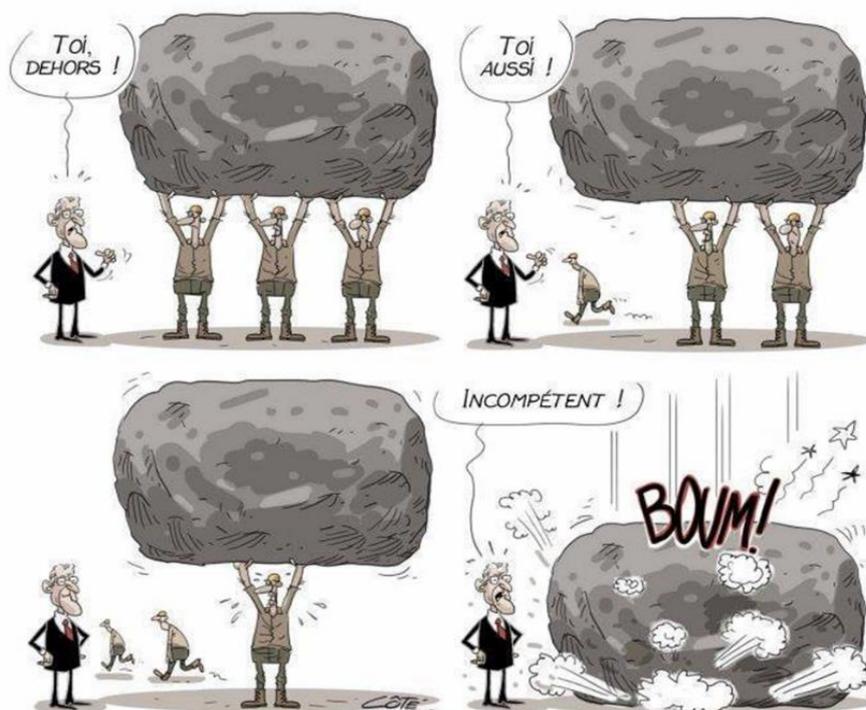
Per tutte queste ragioni riteniamo che il Decreto Draghi non debba essere convertito in legge dello Stato, alla scadenza (entro il 31 maggio), se non subisce importanti modifiche.

- 1) Alle operatrici/operatori che per condizioni di salute non si possono vaccinare, va garantito reddito pieno sino rientro sul posto di lavoro anche nel caso di impossibilità di ricollocazione, vista l'impossibilità "oggettiva e soggettiva" al lavoro.
- 2) Lo Stato si deve fare carico di quelle operatrici e operatori che oggi non intendono vaccinarsi per timore o per prudenza, garantendo la ricollocazione al lavoro e il reddito, visti gli enormi bisogni della Sanità italiana. Ove non sia possibile la ricollocazione, si attinga ai Fondi Europei che a breve giungeranno per garantire un vero reddito fino al rientro sul posto di lavoro o a diversi strumenti di sostegno al reddito creati *ad hoc* dal medesimo Decreto.
- 3) Vanno stabilite per legge tutte le necessarie forme di prudenza, ad esempio:
 - per quanto possibile, si dovrebbe poter scegliere il tipo di vaccino da utilizzare;
 - per le lavoratrici incinte o in allattamento che quindi non intendono usufruire del Vaccino va applicata la maternità anticipata obbligatoria dal concepimento al 7° mese del bimbo;
 - chi risulta avere valori alti anticorpali, perché ha già avuto il covid, va esentato per evitare possibili abnormi reazioni immunitarie.

-...

Se è possibile decretare d'urgenza su una cosa essenziale per la vita delle persone, come la vaccinazione obbligatoria, crediamo che si debba intervenire anche su altri aspetti fondamentali per il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori, e per il bene della cittadinanza in ambito sanitario.

- a) Da anni il blocco del turn-over ha ridotto all'osso il personale nel settore pubblico. La ricollocazione o sospensione dei non vaccinati renderà difficile il funzionamento dei servizi (ambulatori, ospedali, RSA); aumenterà anche la fatica di tutto il personale che sta gestendo, da un anno, l'emergenza COVID con grande sacrificio. Rivendichiamo la **STABILIZZAZIONE** immediata del personale assunto per l'emergenza Covid e, insieme, l'**ASSUNZIONE** diretta di tutto il personale che oggi opera nei servizi pubblici con agenzie, cooperative ecc.
- b) Soltanto chi lavora nella Sanità pubblica ha ricevuto un premio (alla fine quattro soldi) per lo sforzo e il rischio sopportato nello scorso anno. Chi, lavorando negli Enti Locali (es. IPAB) o nel settore sanitario e sociale privato, in particolare nelle RSA, ha avuto le stesse difficoltà, ha visto morire migliaia di persone, comprese molte colleghe e colleghi, non ha ricevuto nessun premio, e oggi si trova messo in FIS o a orario ridotto, con una gravissima riduzione del reddito. Rivendichiamo che FIS e CIG siano riportati all'80% del reddito, com'era prima del 2015, mentre oggi danno solo il 40/50%.



II PROTOCOLLO GOVERNO-AZIENDE-SINDACATI

Il 6 aprile il governo ha firmato, con tutti i Sindacati (CGIL-CISL-UIL, ma anche Confsal, UGL, USB e CISAL) e le parti datoriali, un accordo per l'applicazione delle vaccinazioni direttamente in Azienda. Si tratta di una pratica che alcune aziende avevano cercato di attuare già prima del giorno 6 e il nostro sindacato aveva già denunciato abusi di potere e pressioni illecite esercitate dalle aziende sul proprio personale.

L'accordo prevede che:

- a) Le aziende possano presentare alla Asl e alla Regione un proprio piano di vaccinazione. Senza questo passo non è possibile fare nulla.
- b) L'adesione alla vaccinazione in azienda deve essere assolutamente VOLONTARIA. Purtroppo, sappiamo che questo apre la possibilità di molte pressioni aggressive che rendono la "volontarietà", a volte, una pura facciata.
- c) Il medico competente deve fornire *"ai lavoratori adeguate informazioni sui vantaggi e sui rischi connessi alla vaccinazione e sulla specifica tipologia di vaccino, assicurando altresì l'acquisizione del consenso informato del soggetto interessato, il previsto triage preventivo relativo allo stato di salute e la tutela della riservatezza dei dati"*.
- d) La somministrazione può essere fatta dal medico competente, o da altro personale sanitario, o presso strutture sanitarie private o presso l'INAIL.

Alla luce dei comportamenti adottati da tantissime aziende, che spesso non rispettano legalità e correttezza su nulla, noi **NON ABBIAMO SOTTOSCRITTO e CONDANNIAMO QUESTO ACCORDO**, che apre di fatto la strada a pressioni indebite e intimidazioni ai danni di lavoratrici e lavoratori. Un accordo non è una legge, invitiamo perciò a contattarci per ricevere aiuto, se necessario, nelle forme indicate nell'ultimo capitolo di questo documento.

COSA PREVEDE IL DECRETO 44

1) A CHI SI APPLICA L'OBBLIGO DELLA VACCINAZIONE?

Agli operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie, socio-assistenziali, pubbliche o private, nelle farmacie, parafarmacie e negli studi professionali. Per operatori di interesse sanitario si intendono: tutte le figure sanitarie in senso proprio (medici, infermieri ecc.) identificabili per appartenenza ad "albi" e Ordini professionali. Sono inoltre operatori "di interesse sanitario" (per quanto non esplicitato in modo chiaro) tutti coloro che operano in ambito sanitario "nelle strutture sanitarie, sociosanitarie, socio-assistenziali, pubbliche o private, nelle farmacie, parafarmacie e negli studi professionali".

All'art.4 comma 6., si specifica che all'operatore eventualmente non vaccinato verrà comminata "la sospensione dal diritto di svolgere prestazioni o mansioni che implicano contatti interpersonali o comportano, in qualsiasi altra forma, il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2."

Se ne può dedurre che siano da ritenersi operatori di interesse sanitario, obbligati alla vaccinazione, tutti coloro che operano in strutture sanitarie... che svolgano prestazioni o mansioni che implicano contatti interpersonali che possano comportare il rischio di diffusione del contagio.

La decisione su quali siano le figure e gli operatori coinvolti spetta al datore di lavoro. Contatta il sindacato se rilevi incongruenze, discriminazioni e abusi.

2) BISOGNA VACCINARSI SUBITO? QUALI SONO LA PROCEDURA E LA TEMPISTICA PER ADEMPIERE ALL'OBBLIGO VACCINALE?

L'art. 4 del D.Lgs. 44/2021 prevede una procedura molto precisa per l'applicazione dell'obbligo vaccinale, con una tempistica precisa:

- ENTRO IL 6 APRILE 2021 gli Ordini professionali e i Datori di lavoro devono comunicare alle Regioni (o Province autonome) l'elenco degli iscritti (Ordini) e l'elenco dei dipendenti (datori di lavoro).
- ENTRO 10 GIORNI, cioè il 16 aprile, le Regioni verificano lo stato vaccinale di ciascuna persona confrontandolo con gli elenchi dei vaccinati e di quelli che hanno prenotato il vaccino. Se la persona non risulta né vaccinata né prenotata, la Regione segnala alla ASL i nominativi dei non vaccinati né prenotati.
- La ASL DEVE CONTATTARE L'INTERESSATO, che ha 5 GIORNI di tempo (*arriviamo perciò tra il 21 e il 26 aprile oppure oltre, a secondo della rapidità della ASL*) per produrre la documentazione che prova:
 - Di aver già fatto il vaccino, *oppure*
 - Di avere prenotato la vaccinazione, *oppure*
 - Che il vaccino sarebbe pericoloso per il suo stato di salute (certificato dal medico di famiglia), *oppure*
 - Di non far parte delle categorie interessate alla vaccinazione obbligatoria.
- In caso di mancata presentazione dei suddetti documenti la ASL invita l'interessato a sottoporsi a vaccinazione e dà 3 giorni di tempo (dopo la vaccinazione) per comunicare il certificato.
- Se la persona non adempie la ASL comunica al Datore di lavoro e all'ordine professionale che è accertato che l'operatore non è vaccinato e che va sospeso dal lavoro. Prevedibilmente questo può avvenire tra il 26 aprile e i primi di maggio 2021.
- L'Ordine professionale sospende l'operatore e gliene dà comunicazione. L'operatore sospeso dall'Ordine non può più lavorare.
- Il datore di lavoro, se possibile, ricolloca il lavoratore in mansioni diverse, anche inferiori e con retribuzione inferiore. Se non è possibile la ricollocazione, l'operatore sarà sospeso dal lavoro

SENZA RETRIBUZIONE. La sospensione dal lavoro può durare al massimo fino al 31/12/2021. Non è specificato cosa possa accadere dopo. Si evidenzia che a quella data, stanti le norme in vigore, sarà cessato il blocco dei licenziamenti.

- Per gli operatori e operatrici che non possono vaccinarsi per ragioni di rischio per la salute, certificato dal medico di famiglia, è disposto l'OBBLIGO DI RICOLLOCAZIONE a stipendio pieno, fino e non oltre il 31/12/2021. Non è specificato cosa possa accadere dopo. Contatta il sindacato se rilevi incongruenze, discriminazioni e abusi.

3) SONO OBBLIGATO A DARE IL CONSENSO AL VACCINO?

E' una delle incongruenze del decreto. Se il vaccino è obbligatorio non richiede consenso. Ma senza il mio consenso non potrei essere vaccinato. Come si risolve? E' un punto da contestare in giudizio. Chi non intende assolutamente essere vaccinato può rifiutare il consenso (e accettare le conseguenze previste dal decreto).

4) E' COSTITUZIONALE QUESTO DECRETO?

Ci possono essere molti dubbi sulla legittimità costituzionale dell'art.4 del decreto. Non sarebbe tanto in contrasto con l'art.32 della Costituzione, quanto con l'insieme dei trattati internazionali (Codice di Norimberga del 1947, Dichiarazione di Helsinki del 1964, Convenzione di Oviedo del 1997, Dichiarazione universale di Bioetica del 2005, Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea del 2007) che stabiliscono il diritto della persona a disporre del proprio corpo e l'obbligo del consenso per qualsiasi trattamento sanitario. I trattati sono norme equiparabili alla Costituzione, ma perché una corte di giustizia (Corte Costituzionale, Corti europee e internazionali) esprima il proprio giudizio e cassi il decreto occorrono anni. Perciò è necessaria la protesta immediata, mentre per le cause giudiziarie... c'è sempre tempo.

5) L'AZIENDA PUO' CHIEDERMI IL CONSENSO?

No. Il consenso informato deve essere sottoposto dal **medico vaccinatore** e anche all'ultimo momento si ha il diritto di cambiare idea. Come nei mesi scorsi, l'unico modulo che va firmato – chi lo vuole fare - 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 e nel rispetto della privacy. Se non si vuole essere vaccinati, è necessario agire concretamente. Rifiutati di firmare e contatta il sindacato per un intervento immediato.

6) SE HO GIA' AVUTO IL COVID?

Una importante parte di operatori sanitari hanno già contratto il covid. Porta con te i certificati di malattia e gli esami effettuati. Il controllo sierologico è un documento che il medico, sia di base, che il medico competente, che il vaccinatore, devono consultare prima di decidere se il dipendente debba vaccinarsi nei tempi previsti dal decreto o dopo, perché l'esito dell'esame mostra anticorpi elevati e per evitare abnormi reazioni immunitarie.

7) L'AZIENDA PUO' OBBLIGARMI A VACCINARMI?

No, l'obbligo vaccinale può essere attuato **ESCLUSIVAMENTE** secondo le procedure indicate al precedente punto 2). L'azienda non può obbligarmi, può però, per gli effetti del decreto, informare il lavoratore che se non lo farà andrà incontro alla sospensione dal lavoro e dal reddito.

8) L'AZIENDA (PUBBLICA O PRIVATA) PUO' CHIEDERMI SE SONO VACCINATO?

No. Non me lo può chiedere il mio datore di lavoro, che però riceverà dalla ASL la comunicazione dei nominativi di coloro i quali vanno ricollocati o sospesi dal lavoro in quanto non vaccinati.

9) CHI MI DEVE FARE LA VACCINAZIONE

Secondo le norme più recenti, la vaccinazione anticovid viene effettuata ai cittadini, oltre che dalle strutture pubbliche, anche dai medici di base e nelle farmacie. In applicazione del protocollo tra parti datoriali e OO.SS. maggioritarie sottoscritto il 6 aprile 2021, la vaccinazione potrà essere effettuata anche dal medico competente o da suoi incaricati abilitati dal punto di vista sanitario.

10) IL TEMPO DELLA VACCINAZIONE DEVE ESSERE RETRIBUITO?

Solamente se effettuata in orario di lavoro.

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

Prima di procedere alla vaccinazione il medico deve verificare le eventuali patologie del paziente. Al termine di ogni vaccinazione viene già rilasciato un certificato vaccinale cartaceo che rimane alla persona e viene poi inserito nel fascicolo sanitario. Detto certificato contiene, oltre la data, oltre le generalità del paziente, quelle di chi lo ha vaccinato, il numero del lotto (fascetta autoadesiva) e la rispettiva scadenza, se è la prima vaccinazione, la data della seconda dose (o se è già la seconda), o se deve fare una sola dose, perché ha avuto già il covid da 3 a 6 mesi. In caso di seconda vaccinazione, la certificazione riguarda gli eventuali effetti collaterali intercorsi fra la prima e la seconda vaccinazione.



12) IL DATORE DI LAVORO MI PUO' CHIEDERE IL CERTIFICATO DI VACCINAZIONE?

No. Il datore di lavoro, i committenti o altri, non hanno il diritto di chiedermi di esibire la certificazione vaccinale, che però mi può essere richiesta da parte della ASL, secondo quanto spiegato al punto 2.

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

Devo recarmi dal mio Medico di Base e farmi rilasciare certificazione che attesti che in relazione al mio stato di salute la vaccinazione sarebbe rischiosa e controindicata. Nel momento in cui la ASL mi chiederà il mio stato vaccinale (vedi punto 2), dovrò fornire tale certificazione e sarò esentato dall'obbligo vaccinale e ricollocato in una mansione non a contatto con il pubblico, mantenendo però il diritto al reddito pieno. Per chi ha problemi di salute la ricollocazione è obbligatoria. Nel caso l'azienda dicesse che non ha posto, rivolgiti al sindacato.

14) SE, RIFIUTANDO IL VACCINO PER SCELTA, VENGO SOSPESO DAL LAVORO HO DIRITTO A QUALCHE AMMORTIZZATORE SOCIALE?

No. Il decreto Draghi dice esplicitamente che il lavoratore che non si vaccina senza una certificazione medica che stabilisca che sarebbe rischioso, viene sospeso senza retribuzione. Si tratta dell'elemento più odioso del decreto, perché è il tradizionale ricatto padronale: "se non obbedisci ti tolgo lavoro e reddito". Su questo punto va fatta la lotta principale. Contatta il sindacato!

15) SE RIFIUTO IL VACCINO E VENGO SOSPESO DAL LAVORO POSSO FARE RICORSO E COME?

Nella situazione precedente, la vaccinazione veniva disposta ai sensi della legge 81 sulla sicurezza sul lavoro, ed era possibile fare ricorso sia ai servizi ASL per la sicurezza sul lavoro, sia al garante

della privacy, sia per via giudiziaria. Il Decreto Draghi, invece, dispone l'obbligo vaccinale come misura di sanità pubblica e non di sicurezza sul lavoro. Non è perciò possibile fare ricorso alla ASL. Il ricorso al garante della privacy è possibile solo nel caso in cui l'azienda attui delle precise violazioni della riservatezza, ad esempio chiedendo ai propri dipendenti il consenso, invece che lasciare che lo faccia la ASL. Il ricorso al giudice del lavoro è possibile solo se ci sono chiare violazioni, da documentarsi caso per caso, perché la sospensione è disposta dal decreto. Ovviamente il ricorso giudiziario contro una legge è possibile solo appellandosi alla Corte Costituzionale o alle Corti europee, si tratta però di procedure che durano anni.

16) SE L'AZIENDA TRASMETTE L'ELENCO DEI NOMINATIVI ALLA ASL, STA VIOLANDO LA MIA PRIVACY?

No. E' bene diffidare di avvocati internettisti, che propongono alle lavoratrici e lavoratori interventi miracolosi. A volte lo fanno solo per procurarsi clienti. I dati anagrafici dei dipendenti non sono coperti dalla privacy, tanto meno se forniti alla Regione o alla ASL per adempiere a pratiche obbligatorie per legge.

17) SE NON SONO UN DIPENDENTE DELL'AZIENDA SANITARIA, IL DECRETO RIGUARDA ANCHE ME?

In linea di massima, sì. Il decreto è scritto male e potrebbe essere impugnato un provvedimento che riguardi tirocinanti, dipendenti di ditte esterne in appalto, agenzie interinali. L'impianto della legge però è, con evidenza, rivolto a tutto il personale che lavora a contatto con pazienti e utenti dei servizi socio-sanitari-assistenziali. Anche se lo sapremo con certezza dopo qualche mese, con eventuali sentenze, è probabile che un tale ricorso verrebbe respinto.

18) 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.



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

Il D.Lgs. 44/2021, all'art.3, ha istituito lo "scudo penale" a tutela del personale che effettua le vaccinazioni, a condizione che abbia effettuato la vaccinazione secondo i protocolli previsti per ciascun vaccino. Questo non libera gli stessi dalla possibilità di rivalse per danni in sede civile.

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.

20) LA VACCINAZIONE ELIMINA IL RISCHIO DI CONTAGIO?

Dai primi tre mesi di vaccinazioni si evince che anche chi ha ricevuto i vaccini, anche dopo la seconda dose, può continuare a risultare infettivo. La Direzione Generale della Prevenzione Sanitaria del Ministero della Salute, con provvedimento del 15 marzo n. 0010154, scrive: *“...non è ancora noto se la vaccinazione sia efficace anche nella prevenzione dell’acquisizione dell’infezione e/o della sua trasmissione ad altre persone. Questo ancor più alla luce dell’attuale situazione epidemiologica che vede la comparsa e la circolazione di nuove varianti virali...”* e prescrive di continuare ad usare tutti i Dispositivi di Protezione Individuale. Diverse ASL hanno raccomandato agli operatori sanitari, anche se già vaccinati, di continuare ad utilizzare tutti i DPI previsti contro il rischio di contagio attivo e passivo. Siamo d’accordo con questa raccomandazione.

21) NELL’INCERTEZZA, COSA FARE?

Come si capisce dalla tempistica spiegata al punto 2, i primi effetti del Decreto Draghi si vedranno solo a partire dalla fine di Aprile 2021. Nel frattempo ti suggeriamo di:

a) Rivolgerti urgentemente al tuo medico di famiglia nel caso tu soffra di patologie o abbia condizioni che possano mettere a

rischio la tua salute nel caso di ricevere il vaccino. Qualora questi si rifiutasse di correlare tali patologie al rischio-vaccino, ti suggeriamo di presentare comunque la documentazione all'ASL quando verrai chiamato per la vaccinazione.

b) Effettuare presso la tua ASL o secondo le procedure regionali, la prenotazione della vaccinazione. In questo modo non potrai essere sospeso/a dal lavoro e guadagnerai tempo per ragionare meglio sulla tua scelta definitiva. Ricordati che il Consenso Informato – indispensabile perché ti sia somministrato il vaccino – deve essere rilasciato al personale vaccinatore, dopo le adeguate spiegazioni sul vaccino e dopo eventuali tue domande. Sei libero di ritirare il consenso anche all'ultimo momento, accettando – ovviamente – le conseguenze, ad esempio la sospensione dal lavoro.

c) Un lavoratore che usufruisce dei benefici della legge 104, può chiedere di beneficiare della legge 151 del 2001 che consente di astenersi dal lavoro fino a due anni percependo lo stipendio in cambio della assistenza continua alla persona con deficit.

d) Un lavoratore che non ha nessuna delle precedenti possibilità deve decidere se accettare il rischio di essere sospeso dal lavoro e dal reddito. In questo caso rifiuterà di firmare il consenso al vaccino e di essere vaccinato.

e) Sia che tu voglia vaccinarti, oppure no, ti invitiamo a organizzarti e lottare insieme al sindacato e alle tue colleghe/i per ottenere che il Decreto Draghi non sia convertito in legge, se non subisce delle modifiche che garantiscano retribuzione e salvaguardia del posto di lavoro per tutti e tutte. Questo Decreto è, infatti, un pessimo esempio di applicazione di un metodo autoritario, che coinvolge, tutti insieme, governo, aziende, partiti e sindacati "istituzionali", lesivo dei principi fondamentali di libertà personale a danno di lavoratrici e lavoratori.

COSA FARA' CUB SANITA' TORINO

CUB Sanità ha creato a Torino un gruppo di lavoro apposito per intervenire, dove possibile, a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori. In questo momento le azioni legali sono difficili e troppo lente. Servono azioni di protesta e di solidarietà che il sindacato può fare solamente con il sostegno diretto delle lavoratrici e dei lavoratori. E' perciò necessario che chi, per ragioni di salute o per scelta, non intende aderire all'obbligo vaccinale si metta in contatto con il sindacato per fare le seguenti cose:

NELL'IMMEDIATO...

1) CHIEDIAMO UNA SOSPENSIONE ALLE REGIONI

A partire dal Piemonte, CUB Sanità sta scrivendo alle Regioni per chiedere di **SOSPENDERE** l'applicazione del Decreto. Infatti esso subirà probabilmente modifiche importanti, ma nel frattempo lascerebbe molti problemi, dalla lesione dei diritti individuali al grave danno al funzionamento dei servizi.

2) INTERVENTI CONTRO LE ILLEGALITA'

Moltissime aziende stanno adottando procedure illegali come: chiedere se sono vaccinati oppure no; chiedere direttamente a lavoratrici e lavoratori il consenso al vaccino, senza attendere le procedure e i tempi previsti dal Decreto; minacciare il personale dicendo che se non si vaccina entro pochi giorni, verrà sospeso dal lavoro. Si tratta di comportamenti illegali. Procurati le prove di questo comportamento. Puoi:

- Registrare quello che ti viene detto. La registrazione "in presenza" di quello che ti viene detto allo scopo di tutelare il tuo diritto nei confronti di abusi è pienamente legale.
- Fotocopiare o fotografare eventuali circolari o documenti affissi in bacheca.
- Salvare eventuali email ricevute.

MANDA UNA EMAIL ALL'INDIRIZZO:

no.abusi.sul.vaccino@cubsanita.it

Spiega in modo chiaro e dettagliato cosa viene fatto a te e ai tuoi colleghi.

Unisci alla email i documenti che lo dimostrano (registrazioni, foto, circolari ecc.)

Scrivici

- il tuo nome e cognome, numero di telefono, indirizzo email (che non saranno resi pubblici né comunicati a NESSUNO, saranno solo disponibili per il sindacato);
- azienda e servizio dove lavori; indirizzo email (meglio PEC), dell'azienda;
- autorizzazione al trattamento dei dati personali.

IL SINDACATO VALUTERÀ CON OBIETTIVITÀ quello che ci racconti e, dove ci sembra che ci siano evidenti illegalità, FARA' DEGLI ESPOSTI ALLA MAGISTRATURA E AL GARANTE DELLA PRIVACY CHIEDENDO INDAGINI E SANZIONI. Metteremo in copia l'azienda allo scopo di indurla a comportamenti più corretti.

3) CONTRATTAZIONE CON LE AZIENDE

Contattaci per chiederci di scrivere alla tua azienda. Proporremo un accordo aziendale per chiedere mediazioni sulla ricollocazione. Molte aziende potrebbero avere difficoltà a funzionare senza il personale "non vaccinato".

Dove ci sia un gruppo di colleghe e colleghi organizzati, il SINDACATO POTRÀ SCRIVERE ALLA VOSTRA AZIENDA PER

- chiedere quali sono le figure professionali "di interesse sanitario" secondo l'Azienda, eventualmente contestando la scelta di certe mansioni e figure;
- proporre un accordo sulle modalità di gestione della ricollocazione che escludano la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

MANDA UNA EMAIL ALL'INDIRIZZO:

no.sospensione@cubsanita.it

Spiega in modo chiaro e dettagliato che tipo di azienda, come è organizzato il lavoro, quanti dipendenti siete e quanti sono interessati dal problema ricollocazione (o sospensione) ed allega eventuali altri documenti utili.

Per chiedere questo tipo di accordo è preferibile essere un GRUPPO DI COLLEGHE E COLLEGHI.

Scriveteci il vostro

- nome e cognome, numero di telefono, indirizzo email (che non saranno resi pubblici né comunicati a NESSUNO, saranno solo disponibili per il sindacato);
- azienda e servizio, con indirizzo email (meglio PEC);
- autorizzazione al trattamento dei dati personali.

4) PER PROTESTARE, FIRMA LA PETIZIONE.

CUB sta sostenendo la raccolta di firme sulla lettera promossa da alcuni operatori sanitari dell'Ospedale Martini di Torino, in cui si chiede a) di evitare l'obbligo; b) di garantire il reddito; c) di riportare CIG e FIS all'80% reale del netto.

Puoi trovare la petizione sulle pagine Facebook di CUB Sanità. Ti invitiamo a firmare anche tu quella petizione che ha già raggiunto in pochi giorni circa 5000 firme.

Puoi firmare anche scrivendo una email a:

torino@cubsanita.it

Oppure su change.org. Lasciandoci i tuoi dati e l'autorizzazione al trattamento, sarai messo nella mailing list per gli aggiornamenti su quanto viene fatto per bloccare il decreto Draghi.

CONTRO LA CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO

Vista la scarsità degli strumenti giudiziari utilizzabili e la lunghezza dei tempi giudiziari, l'unica strada percorribile è quella di fare la massima pressione perché il Decreto Legislativo 44/2021, non venga convertito in legge o lo sia con le forti modificazioni ed

emendamenti che abbiamo proposto nelle pagine precedenti. E' una lotta difficile e incerta, ma è l'unica che potrebbe dare un risultato.

CERCA E CONTATTA le sedi provinciali di CUB Sanità per chiedere per quando sono previste le **MANIFESTAZIONI PROVINCIALI DI PROTESTA**, oppure scrivi all'indirizzo email

torino@cubsanita.it



FORMAZIONE PERMANENTE

**CONOSCI E DIFENDI I TUOI DIRITTI
senza dipendere dagli altri per sapere
cosa ti spetta, come evitare soprusi,
cosa puoi chiedere, come chiederlo.**



**Iscriviti ai corsi gratuiti per lavoratrici e lavoratori del settore
socio-sanitario-assistenziale, pubblico e privato!**

Nel lockdown, i corsi sono online

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

chiedi info a:

formazione.to@cubsanita.it