

**VERBALE n° 26 (mandato 2017/2021)
del CONSIGLIO REGIONALE CIMO DEL VENETO
(lunedì 12 aprile 2021 – ore 15,30)**

Il Consiglio Regionale odierno si è tenuto con modalità videoconferenza.

Durante la durata del Consiglio si sono collegati 21 Consiglieri oltre ai Consulenti CIMO Scagliotti, Feriani e Dal Sasso.

Dopo l'approvazione del Verbale del precedente Consiglio, il Segretario Leoni ha dato la parola al Consulente Feriani per l'illustrazione del Bilancio Consuntivo 2020 e Preventivo 2021.

Il Bilancio evidenzia minori spese rispetto agli anni precedenti, stante la riduzione delle attività per l'emergenza COVID. Oltre a questo aspetto, viene rimarcato il problema del calo degli Iscritti complessivi, non tanto per calo di iscrizioni ma soprattutto per l'alto numero di pensionamenti.

È evidente che il Sindacato attuale è un Sindacato di Medici anziani e necessita con urgenza di giovani ingressi per portare nuovo entusiasmo e nuove idee, oltre al beneficio economico dell'iscrizione.

Letta poi la relazione dei Revisori dei Conti, il Consiglio approva all'unanimità i Bilanci presentati.

Successivamente il Segretario Leoni relazione sulla Direzione Nazionale tenuta da remoto sabato 27 marzo scorso.

I punti salienti sono stati l'approvazione del nuovo Statuto della nuova Federazione CIMO-FESMED e il rinvio di tutte le elezioni aziendali e regionali a dopo il Congresso Nazionale Elettivo che si terrà nell'autunno 2021 in modalità mista: alcuni in presenza altri in videoconferenza. Nel frattempo tutti gli incarichi in corso rimangono vigenti.

Il Segretario Leoni informa pure di aver scritto in Regione Veneto per chiedere che tutti gli obiettivi di budget per l'anno 2020, firmati ad inizio anno in epoca pre-pandemia, vengano considerati raggiunti e nessuna U.O. e nessun Medico venga penalizzato per il "calo di fatturato" (minori ricoveri, meno interventi, meno visite ...) a causa dell'emergenza sanitaria.

Il Consiglio viene poi informato della pubblicazione del libro **"Giuro di non dimenticare"**, in ricordo delle esperienze dei Medici nel corso della pandemia.

Il dibattito dei Consiglieri ha riguardato gli argomenti della definizione dei fondi aziendali (obiettivo verso posizione), definizione e valorizzazione degli incarichi – nuovi – da assegnare ai Medici e la definizione di un regolamento aziendale sulle relazioni sindacali (vedi proposta di CIMO Nazionale 2020). Tutti gli argomenti sopra elencati sono ancora in fase di definizione nelle varie ULSS e con gradi differenze fra le stesse ULSS. Vanno comprese le difficoltà di applicare e aggiornare tutte le novità contrattuali in condizioni di emergenza, ma non si deve abbassare la guardia né autorizzare un atteggiamento troppo dilatorio.

Successivamente viene proposto al Consiglio un documento – a titolo personale – proposto dal Consigliere Francesco Nicolì, riguardo l' **"Obbligo vaccinale contro SARS-COV 2 per i Sanitari. Quale posizione del Sindacato?"**

Il documento in 3 fasciate – allegato al Verbale – trova da eccepire sull'obbligo vaccinale per i Sanitari e sulle conseguenti sanzioni. Si apre in Consiglio un vivace dibattito sui favorevoli all'obbligo e su chi trova da eccepire all'obbligo (non contrarietà alla vaccinazione in sé, come strumento di prevenzione).

Nel dibattito interviene anche l'Avv. Scagliotti che segnala anche dal punto di vista del legale, sull'argomento oggi ci sia molta confusione e neppure la giurisprudenza sia uniforme nell'interpretazione delle varie norme.

In conclusione di dibattito, l'Avvocato avverte che ci sono tutti i presupposti perché la norma sull'obbligo vaccinale sia legittima e non conviene a nessuno forzare con atteggiamenti di opposizione.

In ogni caso non è un compito di una Sigla Sindacale esporsi e prendere posizione critica su una norma che dispone di un obbligo che tende a tutelare la salute pubblica.

Il documento proposto dal Dr. Nicolì tendeva ad aprire un dibattito sull'argomento – come in effetti è avvenuto; non si è trattato di un argomento da “porre ai voti” e di far proprio da parte di CIMO Regionale.

Terminata la discussione, dopo i saluti finali, il Consiglio Regionale si conclude alle ore 18,30.

In fede,



Il Segretario Verbalizzante
Dr. Luigi Dal Sasso

Obbligo vaccinale contro SARS-COV2 per i sanitari. Quale posizione del Sindacato?

Il Decreto legge n. 44 del 01 Aprile scorso, all'art. 4 impone l'obbligo di vaccinazione contro SARS-COV2 agli esercenti le professioni sanitarie e agli operatori sanitari. Tale provvedimento è stato accolto con unanime consenso dall'opinione pubblica, non solo dalla politica ma anche da rappresentanti sindacali e dagli organi istituzionali dei medici (Ordini provinciali dei Medici Chirurghi e Odontoiatri, FNOMCEO, etc.). Pochissime le voci critiche che si sono levate in dissenso, soprattutto rarissime le voci provenienti dall'ambito sindacale medico (vedi FIALS per voce del Segretario nazionale Giuseppe Carbone). Alcune voci critiche si sono levate invece nell'ambito giuridico, comunque autorevoli (ad esempio Ginevra Cerrina Feroni, Vice-presidente del Garante della Privacy; Valerio Onida, costituzionalista; Augusto Sinagra, giurista ed altri).

Come forse già sapete, ho proposto al Segretario regionale di aprire un dibattito all'interno del nostro Sindacato sull'argomento. Argomento che mi sembra troppo delicato e gravido di possibili importanti conseguenze, per non consentire l'espressione di tutte le posizioni al riguardo; altrimenti si perderebbe l'arricchimento che un dibattito sempre porta all'interno di un organismo democratico e rappresentativo qual'è ogni sindacato.

Ho redatto pertanto questo elaborato che sottopongo alla vostra attenzione e che può essere il punto di partenza se condividete con me l'interesse ad una discussione in merito.

La questione può essere analizzata da diversi punti di vista.

- **Il primo e più importante mi pare essere l'aspetto legislativo.**

La legislazione italiana disponeva già degli strumenti necessari per far valere la necessità di proteggere il dipendente non vaccinato dal rischio di contagiarsi nello svolgimento della sua attività lavorativa ed al tempo stesso difendere l'utenza delle strutture sanitarie dal rischio di essere contagiata dal personale non vaccinato.

Infatti, l'art. 2087 del Codice civile recita: *L'imprenditore è tenuto ad adottare (...) le misure che (...) sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*

Inoltre, il D. Lgs n.81 del 2008 artt. 41 e 42, consente al Medico competente di ravvisare in una siffatta situazione la "NON IDONEITA' all'attività lavorativa" e quindi di conseguenza disporre l'impiego del dipendente in altre mansioni che non comportino il contatto con l'utenza. In alternativa, il datore di lavoro deve ricorrere alla collocazione del dipendente in Aspettativa senza retribuzione.

Tale percorso giuridico è stato infatti individuato dal Giudice Anna Travia del Tribunale di Belluno nella sua recente sentenza del 22.03.2021, quindi prima dell'emanazione del D.L. n. 44 del 1 Aprile scorso.

Il Decreto Legge interviene quindi in una legislazione già chiara e sufficiente ad individuare con precisione i ruoli e le azioni per attuare la necessaria protezione sia del dipendente che dell'utente dei servizi sanitari. Esso introduce però l'azione di altre figure istituzionali (gli Ordini professionali) cui affida il compito di comunicare all'iscritto la sospensione dall'attività lavorativa.

Inoltre, tale provvedimento sostituisce il concetto di "TEMPORANEA NON IDONEITA' ALL'ATTIVITA' LAVORATIVA" disposta dal Medico competente con il concetto di "SOSPENSIONE DEL DIRITTO AD ESERCITARE L'ATTIVITA' PROFESSIONALE" la quale scaturisce automaticamente da un atto di accertamento dell'Azienda sanitaria sull'obbligo vaccinale.

Tale sospensione di un diritto è cosa differente dall'adottare un provvedimento di

assegnazione temporanea ad altre mansioni oppure di collocazione temporanea in aspettativa senza assegni: si entra in questo modo nella delicata sfera giuridica dei diritti fondamentali dell'individuo.

In conclusione, il recente provvedimento interviene a regolamentare un percorso già regolamentato adeguatamente da altre leggi creando confusione nei ruoli delle figure coinvolte. In particolare, esonera i datori di lavoro (quindi principalmente i Direttori generali delle ULSS) da ogni responsabilità nell'adozione del provvedimento e coinvolge in maniera strumentale gli Ordini professionali che vengono così chiamati a “togliere le castagne dal fuoco” per conto dei datori di lavoro.

Tale azione vicariante il datore di lavoro dovrebbe generare perplessità nel mondo sindacale perchè sottrae la questione all'ambito della sfera contrattuale (in cui le rappresentanze sindacali possono sempre giocare un ruolo attivo) e la colloca in una sfera ambigua e di incerta definizione (deontologica? disciplinare?).

Vorrei inoltre porre l'attenzione su due aspetti più strettamente contrattuali, di disparità di trattamento.

- **La retribuzione delle mansioni inferiori.** Al comma 8 dell'art. 4, il DL n. 44 dispone che il datore di lavoro adibisce il lavoratore non vaccinato, ove possibile, a mansioni, anche inferiori, diverse da quelle indicate al comma 6, con il trattamento corrispondente alle mansioni esercitate. Quindi, a differenza di quanto dispone il D.Lgs n. 81 del 2008 il quale invece prevede che, nella stessa situazione di tutela del lavoratore scaturita però da differenti motivazioni rispetto all'obbligo vaccinale, *al lavoratore spetti la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte.*

Qui il legislatore introduce una palese “punizione” a carico del dipendente che sceglie di non vaccinarsi. Prova ne è la disparità con coloro che vengono assegnati ad altra funzione in conseguenza di mancata vaccinazione per motivi di salute, ai quali non si applica la decurtazione della retribuzione se de-mansionati.

“Punizione” che appare vessatoria ed ingiustificata, perchè non conseguente ad azioni disciplinari o comunque derivanti da comportamenti illeciti del dipendente, ma va a sanzionare quello che potremmo definire un “reato di opinione”. Opinione che già viene sanzionata con l'assegnazione ad altre mansioni del dipendente che esercita il suo legittimo diritto a scegliere di non vaccinarsi.

Infatti, l'assegnazione ad altre mansioni già da sola costituisce provvedimento necessario e sufficiente a “neutralizzare” il rischio di diffusione del contagio. Perchè adottare anche un provvedimento “punitivo e discriminatorio” quale la decurtazione della retribuzione, che in nessun modo influisce sulla finalità di contenere il contagio?

- **L'attività di Libera professione.** Singolare appare anche quanto disposto al comma 11 dell'art. 4. In sostanza, i soggetti non vaccinati per motivi di salute potranno continuare a svolgere l'attività libero-professionale sebbene non vaccinati, essendo sufficiente adottare le misure di prevenzione igienico-sanitarie indicate dallo specifico protocollo di sicurezza adottato con decreto del Ministro della salute (etc.). Quindi, tali misure di prevenzione consentono solo ad essi di proseguire l'attività LP con gli utenti del SSN ma le stesse misure non consentirebbero a tutti gli altri non vaccinati di proseguire le stesse identiche attività.

Grave e vessatoria appare anche tale misura discriminatoria verso coloro che scelgono di non vaccinarsi. Oltre che da sola essa stessa basterebbe a decostruire tutto l'impianto su cui si basa l'intero art. 4.

Anche tali aspetti discriminatori e vessatori dovrebbero generare perplessità nel mondo sindacale, fosse solo per le disparità di diritti e di retribuzione che il D.L. introduce verso dipendenti che hanno di fatto in comune la situazione di non essere vaccinati ma che differiscono solo per una legittima scelta riguardo la vaccinazione.

- **Ci sarebbero anche l'aspetto deontologico e quello scientifico, in cui tuttavia non ritengo opportuno addentrarmi in questa sede.**

Faccio solo presente che ritengo non si possa definire DEONTOLOGICO l'obbligo di assumersi volontariamente il rischio di un danno alla propria salute, per quanto questo rischio possa essere assolutamente remoto. Quindi, che nulla abbia di deontologico **l'obbligo di sottoporsi "volontariamente"** ad un vaccino la cui sicurezza non sia ancora garantita. Sia anzi l'antitesi della nostra deontologia.

Non vale al riguardo il paragone con i farmaci, i quali tutti hanno un rischio di effetti collaterali e di reazioni indesiderate con vario grado di probabilità, perchè i farmaci vengono sempre assunti liberamente (salvo ovviamente i casi di trattamenti sanitari obbligatori).

LE MIE CONCLUSIONI

Compito di un sindacato è sempre e precipuamente la tutela dei diritti del dipendente e la vigilanza sulla corretta applicazione delle norme contrattuali. Inoltre, la difesa dell'equità di trattamento dei dipendenti.

Credo che ogni altra posizione può solo creare una deleteria confusione dei ruoli istituzionali ed inoltre contribuire ad una perdita di autorevolezza del Sindacato stesso e della classe medica in generale.

Ritengo che il Sindacato non debba entrare nel merito delle questioni scientifiche ancora controverse riguardo il Coronavirus, le sue potenzialità epidemiologiche di diffusione del contagio, e l'efficacia e la sicurezza di quei vaccini di cui disponiamo al momento.

Il Sindacato a mio giudizio non deve neanche assumersi compiti di "Polizia sanitaria".

Sono iscritto CIMO ormai da 30 anni.

Capisco che l'unanimità che attraversa il Paese in questi giorni abbia potuto facilmente coinvolgere anche CIMO, ma non condivido un appiattimento sulle posizioni dominanti nella pubblica opinione e la rinuncia ad un ruolo critico quale è sempre stato quello di CIMO, solitamente "voce fuori dal coro".

Mi sarei aspettato una presa di posizione ufficiale "più critica" nei confronti del provvedimento in questione. Tuttavia, ogni Decreto legge è oggetto di revisione e miglioramento prima della sua approvazione definitiva nel passaggio alle Camere. Ritengo pertanto necessario rivolgere al nostro Presidente G. Quici la richiesta di intervenire presso gli organi parlamentari (Presidenze delle Camere e Commissioni parlamentari) per introdurre i necessari correttivi al testo del D.L.

Nello specifico:

- affermare il concetto che la doverosa tutela del dipendente e degli utenti dei servizi sanitari richiede l'allontanamento dei dipendenti non vaccinati ma che il contrasto alla diffusione del contagio non necessita di provvedimenti punitivi nei confronti della scelta legittima di non vaccinarsi.

Di conseguenza:

- ricondurre la problematica nell'alveo dei rapporti datore di lavoro/dipendente, escludendo il ruolo degli Ordini professionali introdotto dal D.L. n. 44 ed eliminando la "sospensione del diritto" ad esercitare l'attività professionale.
- eliminare i contenuti "punitivi, penalizzanti, discriminatori" con riferimento ai commi 8 e 11 dell'art. 4 nei confronti dei dipendenti che scelgono legittimamente di non vaccinarsi (dipendenti che finora hanno contribuito al pari degli altri alla lotta all'epidemia, esponendosi in egual misura al rischio di contagiarsi e non meritano oggi trattamenti "punitivi, discriminatori e penalizzanti").