



---

Il Direttore Generale di questa Azienda ULSS dott. Edgardo Contato, nominato con d.P.G.R. 26 febbraio 2021, n. 22 e coadiuvato dai Direttori:

Amministrativo - F.to: dott. Luigi Antoniol  
Sanitario - F.to: dott. Giovanni Carretta  
dei Servizi Socio-Sanitari - F.to: f.f. dott. Stefano Vianello

ha adottato in data odierna il seguente atto:

## **DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE**

### **n. 2203 del 29/12/2021**

Disciplina del percorso valutativo di conformità dei certificati di esenzione/differimento dell'obbligo vaccinale.

Letto, approvato e sottoscritto,

F.to Il Direttore Generale  
dott. Edgardo Contato

---

PROPOSTA N. PDEC-2368-2021

Servizio Proponente: Gestione Risorse Umane

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Il presente atto è stato pubblicato per 15 giorni consecutivi all'Albo dell'Azienda ULSS 3 Serenissima il:

**30/12/2021**

Lo stesso giorno della pubblicazione l'atto è stato trasmesso al Collegio Sindacale.

F.to Il Dirigente Responsabile  
Antonio Baccan

Il responsabile del procedimento, direttore supplente dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane, dott.ssa Laura Chiereghin

### RIFERISCE

Con 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", sono state modificate le vigenti disposizioni in materia di obbligo vaccinale e di certificazione verde.

Con deliberazione del Direttore generale n. 2082 del 14 dicembre 2021 è stata data attuazione operativa alle disposizioni di legge in vigore dal 15 dicembre 2021.

Come precisato nella deliberazione citata, nel nuovo percorso di accertamento della violazione dell'obbligo o della presenza di condizioni di esonero è dirimente l'attestazione del medico di medicina generale (MMG). La formulazione della norma sembra escludere ogni potere discrezionale sia in capo al MMG che in capo al datore di lavoro.

L'attestazione del MMG deve però avere ben precisi requisiti. Infatti:

- deve essere redatta dal MMG cui il paziente è affidato, secondo quanto risulta dagli elenchi dell'azienda sanitaria di residenza;
- deve essere conforme alle circolari ministeriali; in particolare si richiama integralmente la circolare del Ministero della Salute del 4 agosto 2021 n. 35309, che definisce le situazioni ostative alla vaccinazione.

Residua dunque, in capo al datore di lavoro, il solo onere di verificare la conformità a legge dell'attestazione di esonero o di differimento dell'obbligo vaccinale.

Ora, nella deliberazione in questione, prendendo atto delle nuove modalità di accertamento dell'ottemperanza agli obblighi vaccinali, viene stabilito un percorso riferibile ai nuovi obbligati di cui all'art. 4 ter d.l. 44/2021 ed agli operatori di interesse sanitario di cui all'art. 3 d.l. 44/2021 (ma, in definitiva, a tutti coloro che non sono soggetti alla nuova procedura curata dagli ordini professionali), così disponendo:

- viene istituita una commissione alla quale dovrà essere rimesso l'esame della conformità a legge dell'attestazione di esonero o di differimento del MMG (e della documentazione medica allegata) presentata dai soggetti tenuti all'obbligo vaccinale. La commissione potrà determinare le modalità operative anche per la richiesta precisazioni o integrazioni al MMG, nonché per assicurare che la documentazione clinica sia archiviata anche digitalmente, attraverso i servizi informativi vaccinali regionali, nonché il loro monitoraggio, come previsto dalla circolare del Ministero della Salute del 4 agosto 2021 n. 35309.
- viene demandato al Direttore dell'UOC Risorse Umane il compito di:
  - .a. definire, unitamente alla commissione formata per la verifica della conformità a legge delle attestazioni, al coordinatore dei medici competenti ed al Direttore dell'UOC SISP, quali siano, per i diversi ambiti aziendali, le condizioni di lavoro in sicurezza, nonostante la mancata vaccinazione;

- .b.verificare l'effettiva esistenza di mansioni che possano essere ricoperte dal personale non vaccinabile o per il quale sia stato disposto il differimento della vaccinazione, per il periodo in cui la vaccinazione è omessa o differita, tali da evitare il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2 e quindi la sicurezza del lavoratore;
- .c.adottare un atto di ricognizione/organizzazione in cui si darà conto delle posizioni disponibili e dei criteri di precedenza che potranno essere seguiti per la collocazione del personale la cui procedura di vaccinazione dev'essere omessa o differita.

Si rende dunque necessario dare completa attuazione operativa a tale iter, disciplinandolo ed inserendo nel percorso valutativo quei soggetti che meglio possono esprimersi sui diversi ambiti aziendali; nonché apportandovi quelle modifiche e precisazioni che si reputano necessarie in conseguenza delle problematiche emerse nei primi giorni di applicazione del d.l. 172/2021. Si reputa, in proposito, di ridurre ad organo monocratico la predetta commissione, per agevolarne al massimo le operazioni che, come visto, sono di mera verifica della conformità a legge dei certificati di esenzione/differimento dell'obbligo vaccinale, affidando la relativa competenza a ciascun direttore di macro-struttura (DMO; Direttore Dipartimento di Salute Mentale; Direttore SERD; Direttore di Distretto; Direttore di Dipartimento di Prevenzione, quest'ultimo anche per le sedi tecnico-amministrative), e tuttavia affiancando i predetti direttori con personale esperto già a disposizione dell'Azienda, a mente delle clausole di invarianza finanziaria imposte dal legislatore in materia (art. 4, comma 9, d.l. 44/2021; art. 9 quinquies, comma 13, d.l. 52/2021).

Si demanda pertanto al Direttore dell'UOC Gestione Risorse Umane:

- la definizione, da attuarsi sentiti il Coordinatore dei Medici Competenti ed il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, di un documento relativo alle condizioni di lavoro in sicurezza, nonostante la mancata vaccinazione anti-SARS-CoV-2;
- la verifica, da attuarsi sempre sentiti il Coordinatore dei Medici Competenti ed il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, dell'effettiva esistenza di mansioni che possano essere ricoperte dal personale non vaccinabile o per il quale sia stato disposto il differimento della vaccinazione, per il periodo in cui la vaccinazione è omessa o differita, tali da evitare il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2 e quindi la sicurezza del lavoratore;
- la predisposizione di un atto di ricognizione/organizzazione in cui si darà conto delle posizioni disponibili e dei criteri di precedenza che potranno essere seguiti per la collocazione del personale la cui procedura di vaccinazione dev'essere omessa o differita;

in tutti i casi, anche tenendo conto ai fini di economicità procedimentale di quanto già svolto in riferimento alla prima attuazione del d.l. 44/2021.

Si reputa inoltre di demandare al responsabile di ogni macrostruttura le competenze già ipotizzate per la commissione, e precisamente:

- l'esame della conformità a legge dell'attestazione di esonero o di differimento del MMG (e della documentazione medica allegata) presentata dai soggetti tenuti all'obbligo vaccinale; e, per il caso di non conformità:
  - l'eventuale richiesta di precisazioni o integrazioni al MMG, ove occorra;

- eventualmente, la possibilità di avvalersi della consulenza dei seguenti specialisti aziendali, che vengono quindi messi a disposizione dei responsabili delle macrostrutture a seconda delle necessità che, in particolare, dovessero derivare dalla verifica della certificazione o dall'interlocuzione con il MMG certificante, senza con ciò imporre una decisione collegiale:
  - o il Medico Competente di riferimento, anche per le verifiche in SIAVR;
  - o un medico specialista in medicina legale: dott. Silvano Zancaner o suo delegato;
  - o un medico specialista in allergologia e immunologia: dott. Andrea Zancanaro o suo delegato;
  - o un medico specialista in igiene e medicina preventiva: dott. Vittorio Selle o suo delegato;
  - o un medico specialista in medicina interna: dott. Andrea Bonanome o suo delegato;
  - o un medico specialista in neurologia: dott. Rocco Quatratele o suo delegato;
  - o un medico specialista in malattie infettive: dott. Sandro Panese o suo delegato;
  - o qualunque altro medico specialista dipendente dell'Azienda, ove si presentino situazioni particolari, secondo competenza medica specialistica.

Si ritiene, infine, di demandare il compito di assicurare che la documentazione clinica sia archiviata anche digitalmente, attraverso i servizi informativi vaccinali regionali, nonché il loro monitoraggio (come previsto dalla circolare del Ministero della Salute del 4 agosto 2021 n. 35309) al Medico Competente, cui andranno comunicate le risultanze della verifica di conformità.

Il presente provvedimento completa, integra e modifica, ove occorre, la deliberazione del Direttore generale n. 2082 del 14 dicembre 2021.

Ciò premesso, il Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane sottopone all'approvazione del Direttore Generale il seguente provvedimento.

#### IL DIRETTORE GENERALE

vista la proposta del Responsabile del procedimento, Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane, il quale attesta l'avvenuta regolare istruttoria dell'atto anche in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione nazionale e regionale e con gli indirizzi e le finalità dell'Azienda;

acquisiti i pareri favorevoli espressi dai Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Socio-Sanitari ciascuno per quanto di competenza;

#### D E L I B E R A

1. di approvare il provvedimento così come proposto ed articolato in premessa;

2. di demandare al direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane l'attuazione del presente provvedimento, che dovrà essere pubblicato nella sezione dell'intranet aziendale relativa alle verifiche del green pass.

---

Per il parere di competenza:

F.to Il Direttore Amministrativo  
dott. Luigi Antoniol

F.to Il Direttore Sanitario  
dott. Giovanni Carretta

F.to Il Direttore dei Servizi Socio-Sanitari  
f.f. dott. Stefano Vianello

F.to Il Direttore Generale  
dott. Edgardo Contato