

Guida alle esenzioni per i lavoratori non vaccinati

Ai sensi dell'Ordinanza del 13 dicembre 2021 emanata del Commissario alla salute, a partire dal 27 dicembre nei luoghi di lavoro non è consentita la presenza di personale non vaccinato e non avente diritto alle deroghe previste dalla stessa.

Ai sensi della Sezione 6 dell'Ordinanza, i lavoratori possono richiedere un Accomodamento ragionevole, ovvero un'esenzione motivata che consenta loro di non vaccinarsi. L'esenzione può essere concessa per motivi religiosi o condizioni mediche documentate (gravidanza compresa).

In situazioni particolari la vaccinazione può essere rimandata per brevi periodi, ad esempio per le vittime di violenza domestica, reati sessuali o stalking. In tal caso, la richiesta di esenzione per motivi ragionevoli deve essere corredata da idonea documentazione rilasciata da un assistente sociale, un membro del clero o altro professionista che dichiarino lo status di vittima del richiedente.

Il datore di lavoro può negare l'esenzione qualora ciò possa creare indebite difficoltà all'attività aziendale. Secondo la guida della Commissione per le pari opportunità sul lavoro (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) rientra tra tali difficoltà tutta una serie di fattori, ad esempio:

- la natura e il costo dell'esenzione che dev'essere concessa;
- le risorse finanziarie complessive dell'impresa che concede l'esenzione per motivi ragionevoli; il numero di persone impiegate nell'impresa; le conseguenze sulle spese e sulle risorse della stessa;
- le risorse finanziarie complessive, le dimensioni, il numero di dipendenti e il tipo e l'ubicazione dell'impresa (se la stessa fa parte di un'organizzazione più grande);
- l'organizzazione dell'impresa, comprese la composizione e le funzioni del personale, la separazione geografica e i rapporti amministrativi o fiscali all'interno dell'impresa che deve concedere l'esenzione;
- le conseguenze dell'esenzione sull'operatività aziendale.

Gli elenchi di controllo allegati non costituiscono consulenza legale, ma intendono dare indicazioni ai datori di lavoro e ai dirigenti che devono valutare le richieste dei lavoratori di esenzione per motivi ragionevoli o di deroga alle disposizioni sulla vaccinazione contro il COVID-19. Tali elenchi non devono essere considerati alla stregua di consulenze legali da parte di avvocati iscritti all'albo e non possono sostituirle.

Per ulteriori informazioni sulla procedura di concessione delle esenzioni per motivi ragionevoli è possibile consultare le indicazioni fornite dalla [Commissione sui diritti umani di New York City \(New York City Commission on Human Rights\)](#) e dalla [Commissione per le pari opportunità sul lavoro](#).

CONSERVARE COPIE DEGLI ELENCHI DI CONTROLLO COMPILATI AI FINI DELLA REGISTRAZIONE DELLE EVENTUALI ESENZIONI O DEROGHE CONCESSE.

Esenzione per motivi medici

Tutta la documentazione medica deve essere fornita dal medico curante del lavoratore. Di seguito sono indicati i casi riconosciuti dai Centri per la prevenzione e il controllo delle malattie (Centers for Disease Control and Prevention, CDC) e dal Dipartimento della salute e igiene mentale di New York City (New York City Department of Health and Mental Hygiene) idonei alla richiesta di esenzione dalla vaccinazione per motivi medici:

1. Nei seguenti casi può essere concessa un'esenzione **permanente** per motivi medici:

- Il lavoratore ha avuto gravi reazioni allergiche (ad esempio, choc anafilattico o angioedema) dopo aver ricevuto una dose precedente o è allergico a uno dei componenti di tutti e tre i vaccini anti COVID-19 approvati
- Al lavoratore è stata fatta una diagnosi certa di allergia a uno dei componenti di tutti e tre i vaccini anti COVID-19 approvati

2. Nei seguenti casi può essere concessa un'esenzione **temporanea** per motivi medici:

- Il lavoratore ha presentato la documentazione medica che dimostra che nei 90 giorni precedenti è stato trattato per il COVID-19 con anticorpi monoclonali o plasma convalescente.
- Il lavoratore ha presentato la documentazione medica che dimostra che è stato recentemente sottoposto a trapianto di cellule staminali, a terapia cellulare CAR-T o ad altra terapia o trattamento che potrebbero interferire temporaneamente con un'adeguata risposta alla vaccinazione, o provocare una risposta immunitaria dovuta al trattamento.
- Il lavoratore è affetto da pericardite o miocardite

La durata dell'esenzione temporanea per motivi medici viene stabilita caso per caso tenendo conto della documentazione fornita. Alla fine del periodo di esenzione temporanea il dipendente dovrà sottoporsi alla vaccinazione.

Se è stata spuntata una delle precedenti caselle ai punti 1 o 2, al lavoratore può essere concessa un'esenzione per motivi ragionevoli e non viene vaccinato.

Concessioni possibili

- Effettuare ogni settimana un test PCR per il COVID-19 e indossare sempre la mascherina tranne quando si mangia o si beve, nel qual caso si deve mantenere una distanza di almeno due metri da altre persone.
- Lavorare da casa o comunque in remoto in modo che il lavoratore non vaccinato non venga a contatto con altri.
- Andare in aspettativa
- Altro _____
- Non viene fatta nessuna concessione perché il lavoratore non vaccinato potrebbe costituire una minaccia diretta per sé e per altri.
- Non viene fatta nessuna concessione perché la stessa comporta indebite difficoltà per l'attività aziendale.

Nome del lavoratore: _____ Data: _____

L'esenzione temporanea scade il: _____

Rappresentante del datore di lavoro: _____ Qualifica: _____

Esenzione per motivi religiosi

1. La richiesta è basata esclusivamente su preferenze di carattere personale, politico o filosofico?
- Il governo non dovrebbe costringere le persone a fare il vaccino né interferire nelle decisioni relative la salute
 - Il vaccino non è sicuro oppure non è efficace
 - Il COVID è una montatura
 - Altre espressioni di convinzioni personali, politiche o filosofiche _____
-

Se una delle precedenti affermazioni è l'unico motivo alla base della richiesta di esenzione, il lavoratore non ha diritto all'esenzione per motivi religiosi.

2. La richiesta è fondata su solide convinzioni religiose, morali o etiche?
- Il lavoratore ha spiegato o documentato perché la sua convinzione gli impedisce di vaccinarsi
 - > Il fatto che un lavoratore affermi, ad esempio, di praticare una particolare religione non è sufficiente
 - > Non è necessaria una lettera di un rappresentante del clero, ma può essere utile e può valere nel caso in cui il rappresentante in questione abbia un rapporto personale con il dipendente; le lettere standard o quelle scritte da rappresentanti del clero di altre città che non conoscono personalmente il lavoratore in genere non sono ammesse.
 - Il lavoratore non ha mai fatto altre vaccinazioni in precedenza
 - > Se ha ricevuto altri vaccini, il lavoratore dovrebbe spiegare perché quelli non erano in contrasto con la sua religione.
 - Il lavoratore afferma che le sue credenze religiose gli impediscono di ricevere nel suo corpo determinate sostanze →
 - > In tal caso, il lavoratore dovrebbe elencare o descrivere altri farmaci, alimenti o bevande o altre sostanze di uso comune che non dovrebbe ricevere nel suo corpo

- Il lavoratore afferma di non poter fare il vaccino perché è stato sviluppato e/o sperimentato utilizzando cellule di embrioni che teme possano derivare da feti abortiti →
 - > Il lavoratore assume farmaci quali ibuprofene (Advil), acetaminofene (Tylenol) o qualsiasi altro medicinale analogamente sviluppato o sperimentato utilizzando derivati di cellule embrionali? Un tale comportamento non sarebbe coerente con le sue credenze religiose e in genere al lavoratore non verrebbe concessa l'esenzione.

Se una delle caselle precedenti è stata spuntata, il lavoratore potrebbe avere diritto a un'esenzione per motivi religiosi.

Concessioni possibili

- Effettuare ogni settimana un test PCR per il COVID-19 e indossare sempre la mascherina tranne quando si mangia o si beve, nel qual caso si deve mantenere una distanza di almeno due metri da altre persone.
- Lavorare da casa o comunque in remoto in modo che il lavoratore non vaccinato non venga a contatto con altri.
- Andare in aspettativa
- Altro _____
- Non viene fatta nessuna concessione perché il lavoratore non vaccinato potrebbe costituire una minaccia diretta per sé e per altri.
- Non viene fatta nessuna concessione perché la stessa comporta indebite difficoltà per l'attività aziendale.

Nome del lavoratore: _____ Data: _____

Rappresentate del datore di lavoro: _____ Qualifica: _____