



OBBLIGO VACCINALE

Lavoratore assente dal servizio o esente dalla vaccinazione

Indicazioni UIL Scuola

Premessa

Il Ministero ha, con **nota n. 1927 del 17-12-2021**, inteso intervenire nuovamente sull'obbligo vaccinale del personale della scuola con riferimento a due particolari situazioni: **lavoratore assente dal servizio e lavoratore esente dalla vaccinazione e con un approccio teso a sollecitare i lavoratori ad adempiere all'obbligo vaccinale.**

La UIL Scuola con questa scheda di lettura vuole dare conto della nota e contemporaneamente fornire indicazioni utili che possano consentire ai lavoratori di orientarsi di fronte a questo ulteriore intervento.

Nota n. 1927 del 17-12-2021

A) Lavoratore che, in quanto assente dal servizio, è esente dall'obbligo

Il Ministero precisa che a partire dal 15 dicembre, l'obbligo vaccinale si applica a tutto il personale scolastico, **incluso quello assente dal servizio per legittimi motivi**, con la **sola eccezione** del personale indicato nella precedente propria nota 7 dicembre 2021, n. 1889/DPIT, **il cui rapporto di lavoro risulti sospeso per:**

1. collocamento fuori ruolo o comando;
2. aspettativa per motivi di famiglia;
3. mandato amministrativo;
4. infermità;
5. congedo per maternità e paternità;
6. dottorato di ricerca;
7. sospensione disciplinare e cautelare.

B) Lavoratore esente dalla vaccinazione che può essere adibito ad altra mansione

È previsto che per il periodo in cui la vaccinazione è omessa o differita, il datore di lavoro possa adibire il lavoratore a mansioni anche diverse, senza decurtazione della retribuzione, in modo da evitare il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2.



Tale previsione, precisa il Ministero nella nota, non è un obbligo per il dirigente scolastico.

Pertanto, il dirigente scolastico deve acquisire le valutazioni tecniche del Medico competente e del RSPP, nel rispetto della normativa vigente in materia di sorveglianza sanitaria, e valutare la possibilità che il personale di che trattasi prosegua nello svolgimento della prestazione lavorativa cui è normalmente adibito.

Qualora da detta valutazione tecnica emerga un rischio elevato: il dirigente individua, con la collaborazione del Medico competente e del RSPP, interventi che consentano di ridurre il rischio, attraverso l'uso di mascherine FFP2, visiere professionali paraschizzi aggiuntive all'utilizzo di mascherine, utilizzo di aule di maggiore ampiezza, con studenti maggiormente distanziati e in numero ridotto, potenziamento aerazione.

Qualora anche tali ultimi provvedimenti non consentano di ridurre in maniera ritenuta accettabile il rischio di contagio, per il lavoratore o per la comunità scolastica: il dirigente provvede ad assegnare il lavoratore a mansioni alternative quali, a puro titolo indicativo per il personale docente, attività di programmazione, di potenziamento a distanza degli apprendimenti, di supporto alla didattica erogata agli alunni in istruzione domiciliare, ecc.

Nell'ipotesi in cui risulti non altrimenti esitabile la sostituzione del personale esente/differito dalla vaccinazione: si ricorrerà alle sostituzioni secondo le regole ordinarie previste dalla normativa vigente.

POSIZIONE E INDICAZIONI DELLA UIL SCUOLA

La UIL Scuola, facendo leva sulla norma primaria che non è suscettibile di modifiche da parte di note o atti secondari, ritiene inaccettabile che sia il Ministero a decidere quali siano le assenze che legittimano il non obbligo vaccinale, e quali invece vi rientrino, attraverso un elenco che è frutto di valutazione unilaterale e non supportato dalla norma che, invece, parla di intervento quando vi sia il casus (il servizio reso o da rendere).

A questo proposito, è lecito domandarsi, per esempio, perché un lavoratore assente per "dottorato di ricerca" debba ritenersi fuori dall'obbligo mentre chi è in "aspettativa per assegno di ricerca" invece no. Oppure, mentre un lavoratore assente per "aspettativa per motivi di famiglia" rientra nelle eccezioni, un lavoratore assente per "anno sabbatico" o perché fruisce dell'aspettativa per svolgere un'"altra esperienza lavorativa" non vi rientra, solo perché tali assenze non sono ricomprese nell'elenco del Ministero.

E qui sorge un'altra domanda: nel momento in cui si fruisce legittimamente di una aspettativa non retribuita (es. anno sabbatico), ma non inclusa nell'elenco del Ministero, come andrà applicata la sospensione della retribuzione dal momento che il lavoratore già non percepisce stipendio?!

E ancora, come è possibile non includere nelle eccezioni il "congedo biennale per assistenza all'handicap" o le altre fattispecie previste dal testo Unico della maternità e paternità?

In fine, la questione della malattia: con il termine “infermità, che il Ministero include nelle eccezioni, ci pare che si voglia ancora di più confondere le idee invece che chiarirle. In più: è intuitivo pensare che una persona assente per malattia sia impossibilitata a svolgere qualsiasi attività compresa la vaccinazione.

Tutto ciò appare, a nostro parere, come elemento di discriminazione e oltretutto illogico ed illegittimo, per cui riteniamo che la nota ministeriale crei solo una inaccettabile pressione psicologica su chi la deve applicare e soprattutto su chi la dovrebbe subire.

Per la UIL Scuola vale il contenuto dell’art. 2 comma 2 del DL 172/2021 in cui viene esplicitamente detto che “La vaccinazione costituisce requisito essenziale per lo svolgimento delle attività lavorative dei soggetti obbligati”.

Pertanto, per chi non è in servizio, a qualunque titolo, non c’è alcun obbligo immediato, ma mediato e subordinato all’attività lavorativa de facto.

Per tali motivi, riteniamo che la nota sia illegittima in quanto va oltre il dettato legislativo.

In questo contesto interpretativo, la UIL Scuola sta predisponendo una modulistica per tutto il personale assente dal servizio per motivazioni diverse rispetto all’elenco non esaustivo esplicitato dal Ministero, e da far valere nel momento in cui si riceverà l’invito all’obbligo vaccinale da parte del Dirigente Scolastico.

Nel caso in cui il Dirigente Scolastico, che deve attivare la procedura, procederà alla sospensione dal lavoro e dallo stipendio, occorrerà adire le vie legali con il supporto del nostro Ufficio legale nazionale che coordinerà anche le articolazioni periferiche della UIL Scuola a cui i singoli iscritti si potranno rivolgere per la tutela individuale dei propri diritti.

Invieremo a breve la modulistica specifica.

Per chi è invece esente dalla vaccinazione: La UIL Scuola ritiene che per tale personale non sia cambiato nulla rispetto all’entrata in vigore dell’obbligo vaccinale: era esente prima, lo è anche adesso.

Per cui, non bisogna confondere, come pare faccia il Ministero, l’esenzione dall’obbligo vaccinale con i lavoratori fragili. Le due cose possono anche coincidere, ma non è una valutazione amministrativa ma sanitaria che lo può valutare. Solo per i lavoratori fragili, infatti, bisogna attivare le procedure per lo svolgimento di altra mansione, altrimenti il lavoratore esente dalla vaccinazione continuerà a svolgere la propria attività lavorativa così come ha fatto finora prima dell’introduzione dell’obbligo vaccinale: la possibilità di adibire il lavoratore in altre mansioni è, infatti, relativa alla sola tutela del lavoratore e non alla tutela della salute della comunità.