

Il congedo biennale per assistenza a familiare disabile rientra tra i casi di esclusione della verifica dell'obbligo vaccinale?

Data: 21/01/2022

Area Tematica: Personale docente

Argomenti: ♦Permessi/congedi/aspettative: biennale retribuito due anni genitori persone con H.

Keywords:

#pbb #vaccinare #congedo #dicembre #familiare #assistenza #nota #sospensione #handicap #vaccinazione #motivo

Domanda

Rappresento la situazione su cui chiedo un parere.

Una docente no vax, chiaramente intenzionata ad evitare sospensioni dal servizio, ha chiesto fin dal mese di settembre il congedo biennale straordinario per assistenza a familiare con handicap. Ricorrendone i requisiti (la docente ha anche cambiato residenza) ho concesso il congedo come richiesto fino al 31/12/2021. Il xx dicembre la docente mi ha presentato la richiesta di proroga del congedo fino a giugno. Il xx dicembre (nel dubbio) ho inviato anche alla dipendente l'invito a produrre la documentazione per regolarizzare la sua posizione rispetto all'obbligo vaccinale.

La docente rispondeva alla mia comunicazione evidenziando a suo parere di non rientrare nelle categorie soggette a controllo. Comunico che intanto ho provveduto a concedere la proroga del congedo fino a giugno e ho interrotto il procedimento di sospensione. E' corretto? Il congedo biennale per assistenza a familiare con handicap va considerato (sebbene non espressamente indicato dalle ultime note ministeriali) tra le casistiche escluse dalla verifica in merito all'obbligo vaccinale? Vi ringrazio per la collaborazione

Risposta

La Nota del Ministero dell'Istruzione del 7 dicembre 2021, n. 1889 sostiene che dall'esame della normativa "pare dunque possa ritenersi escluso dall'obbligo vaccinale introdotto dal decreto-legge 26 novembre 2021, n. 172, il personale scolastico il cui rapporto di lavoro risulti sospeso, come nel caso di collocamento fuori ruolo, aspettativa a qualunque titolo, congedo per maternità o parentale".

Il Ministero elenca, quindi, una serie di fattispecie di esclusione dal controllo che pare avere natura esemplificativa e non esaustiva.

Nella nota del Ministero dell'Istruzione del 17 dicembre 2021, n. 1927 si 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 collocamento fuori ruolo, comando, aspettativa per motivi di famiglia, mandato amministrativo, infermità, congedo per maternità, paternità, per dottorato di ricerca, sospensione disciplinare e cautelare".

Quindi la nota stessa definisce i casi di sospensione, facendo una scelta, decisamente discutibile, ma ad ogni modo facendola.

La nota del Ministero dell'Istruzione del 20 dicembre 2021, n. 1929 ribadisce che "a specifica delle indicazioni fornite con nota di questo Dipartimento n. 1927 del 17 dicembre 2021 e al fine di rispondere agli ulteriori quesiti pervenuti, si ribadisce che il decreto legge 26 novembre 2021, n. 172, non prevede deroghe all'obbligo vaccinale per il personale scolastico e che, dunque, a prescindere dalla vicende contingenti che interessano i singoli rapporti di lavoro, la vaccinazione costituisce per tutto il personale della scuola, anche se assente dal servizio, requisito essenziale per lo svolgimento delle attività lavorative. In ragione di quanto sopra, le procedure di verifica dell'avvenuta vaccinazione potranno non essere avviate soltanto nei confronti di coloro che non svolgono la propria prestazione di lavoro presso le istituzioni scolastiche perché prestano servizio presso altra amministrazione o ente, oppure perché fruiscono di aspettative o congedi che comportano l'astensione piena e continuativa dalle attività lavorative a scuola (per i motivi di assistenza e/o di cura familiare o per i motivi personali già richiamati nelle precedenti note di questo Dipartimento), oppure perché versano nelle condizioni di infermità, previste dalla normativa vigente e certificate dalle competenti autorità sanitarie, che determinano l'inidoneità temporanea o permanente al lavoro".

Nella ultima Nota del 20 dicembre 2021 quindi si fa riferimento a congedi per motivi di assistenza e/o di cura familiare e tra questi vi rientra anche il congedo biennale di cui all'art. 42 del D.Lgs. n. 151 del 2001.

Ne consegue, a nostro avviso, che l'invito all'adempimento all'obbligo vaccinale non debba essere inviato in caso di dipendente collocato in congedo biennale per assistenza a familiare in stato di handicap grave.

Pertanto, nel caso di specie, trattandosi di una fattispecie di deroga all'obbligo vaccinale, si ritiene che il DS non debba

procedere con la sospensione.

I contenuti di questo sito sono riservati; non è ammessa la loro ulteriore comunicazione, diffusione o pubblicazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo, la diffusione su altri siti internet o attraverso testate giornalistiche) se non dietro esplicita autorizzazione della Direzione.