

## Circolare

### VACCINAZIONI COVID 19 E ASSENZE DAL LAVORO

Interveniamo sull'argomento in oggetto, che ha rivestito senza dubbio un passaggio importante in questa crisi pandemica, per **fare chiarezza** sulla **normativa in vigore**, che ha un impatto sulla vita delle persone e su quella delle aziende.

Occorre premettere due aspetti, purtroppo spesso non compiutamente sottolineati, e che possono portare a ritenere valide conclusioni non supportate da alcun dato normativo.

La **prima** questione riguarda il fatto che, per quanto se ne sia dibattuto nei mesi scorsi, a tutt'oggi non è stato previsto un **obbligo generalizzato** di sottoporsi alla vaccinazione contro il Sars-Cov2 : salvo che non si appartenga a delle categoria specificamente indicate (es il personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario delle istituzioni scolastiche, per le quali il il decreto Sostegni (DL 41/2021) ha prevesto espressamente l'istituto dell'assenza retribuita, nella giornata di vaccinazione).

Corollario di tale dato normativo, e non poteva essere altrimenti, è che, almeno al momento e a legislazione invariata, **nessuna norma nazionale ha istituito permessi o giorni di ferie retribuiti specifici per la somministrazione dei vaccini contro il coronavirus.**

La **seconda** questione, ed è sicuramente quella che ha portato a fraintendere tutta la questione, discende dal **Protocollo nazionale**, siglato lo scorso 6 Aprile 2021, con il quale, in aperta volontà di dare man forte alla campagna vaccinale in corso, nell'ambito chiaramente di aziende strutturate e di medio-grandi dimensioni, si è ammessa la possibilità per i datori di lavoro di aderire alla **campagna vaccinale direttamente in azienda**, stabilendo con quali modalità e attraverso quali cautele potesse attuarsi tale pratica senz'altro meritoria, o comunque da tenere nel giusto conto.

In tale situazione, e solo in questa, per i dipendenti che si sottopongono alla somministrazione del vaccino nel corso della giornata lavorativa, quel periodo di tempo **vale come orario di lavoro a tutti gli effetti**, e non sarà per loro necessario dover accedere ad ore di permesso e/o di ferie, conservando la retribuzione ordinaria.

Al di fuori di tali casi (personale docente *et similia*, piano vaccinale gestito direttamente in azienda) poiché, come detto, quella di vaccinarsi è una scelta personale e non un obbligo normativo, in base alla normativa vigente **non sono previsti "permessi speciali" e ulteriori per il Covid-19.**

Vediamo, quindi, come ci si deve comportare, dipendenti da un lato, datori di lavoro dall'altro.

#### Dipendente

- Andrà ad attingere al **monte ore di permessi maturati** (ROL ed ex-festività), *comunque retribuiti* secondo quanto stabilito dal CCNL di riferimento, e, qualora non capienti, a ore/giorni di ferie spettanti.
- Dovrà comunque avvisare il datore di lavoro dell'assenza con **congruo anticipo**.
- Potrà assentarsi anche per la **vaccinazione del figlio o dei familiari a carico**, sempre utilizzando permessi e ferie maturati. Come è ovvio, chi ne ha i requisiti, potrà usufruire dei permessi previsti dalla Legge 104/92 (in caso di assistenza a disabili) o, in alternativa, dei permessi maturati per motivi familiari e del congedo parentale.



## Circolare

### VACCINAZIONI COVID 19 E ASSENZE DAL LAVORO

#### Datore di lavoro

- Se l'appuntamento per ricevere il vaccino contro il Covid capita in un giorno lavorativo, costringendo il dipendente ad assentarsi dal posto di lavoro, anche se la vaccinazione è facoltativa, data la sua portata sociale, le Autorità hanno chiarito che siano **esclusi sia le sanzioni disciplinari sia il licenziamento**, motivati ovviamente dalla sola assenza per la somministrazione
- Il datore di lavoro non può avere conferma se un suo dipendente si sia vaccinato o meno, in quanto, per una questione di privacy, **non potrà richiedere il certificato vaccinale**, al fine di essere certo che la persona, anziché recarsi al centro vaccinale, sia andato altrove o a occuparsi di tutt'altro .

\*\*\*\*\*

#### *Conclusioni*

- ✚ *Sottoporsi alla vaccinazione **non è obbligatorio** dal punto di vista giuridico, salvo casistiche specifiche e ben individuate.*
- ✚ *Per tali assenze **non è stato previsto uno strumento specifico** e ulteriore, di talché il dipendente che abbia la sventura di vedersi fissare l'appuntamento vaccinale nel bel mezzo della giornata lavorativa, dovrà previamente avvisare il datore di lavoro, affinché il suo turno, rimasto scoperto, possa essere riassegnato, e farà ricorso ai permessi, e, in loro mancanza, alle ferie maturate, secondo quanto previsto dal CCNL applicato in azienda.*
- ✚ *Di ritorno dall'assenza, non dovrà consegnare al datore alcuna certificazione o documentazione simile, che possa attestare e/o rilevare se si sia sottoposto o meno alla vaccinazione contro Sars-Cov2.*
- ✚ *Si comporterà allo stesso modo (preavviso, utilizzo permessi e/o ferie, non obbligo di consegna di documentazione attestante), nel caso in cui sia nella situazione di dover accompagnare figli e/o familiari a carico).*
- ✚ *In primissima battuta, non sarà possibile chiedere il giorno di malattia, visto che di malattia non si tratta; l'astensione per **malattia** si avrà soltanto in caso di **febbre o altri sintomi nelle ore o nei giorni a seguire**, e sarà cura, onere e responsabilità del medico di base ravvisarne la sussistenza e decidere il numero di giorni di assenza dal lavoro necessari alla totale guarigione.*

\*\*\*\*\*

Confidando nella chiarezza di quanto esposto, rimaniamo a Vostra disposizione per chiarire dubbi e quesiti particolari.

