Luogo/data

Spettabile

Dirigente Scolastico

PEC\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

MIUR – Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca

Per gli insegnanti e il personale della scuola utilizzare le seguenti pec:

[uffgabinetto@postacert.istruzione.it](mailto:uffgabinetto@postacert.istruzione.it)

[dgpersonalescuola@postacert.istruzione.it](mailto:dgpersonalescuola@postacert.istruzione.it)

[dgruf@postacert.istruzione.it](mailto:dgruf@postacert.istruzione.it)

Per gli insegnanti e il personale delle università utilizzare le seguenti PEC:

[mur.gabinetto@postacert.istruzione.it](mailto:mur.gabinetto@postacert.istruzione.it)

**OGGETTO**: [Nome e cognome del docente o dipendente] / Università degli Studi di \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Scuola \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - messa in mora

Il/la Sottoscritto/a

codice fiscale

nato a ( ) il \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_ ,

residente a ( ) CAP

in n° \_\_\_\_\_

formulo/a la presente per significare quanto segue.

**Premesso che:**

1. Il/la sottoscritto/a svolge servizio presso \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ in qualità di [indicare la propria qualifica e mansione] \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Il/la sottoscritto/a ha stipulato un contratto, in base al quale si è impegnato formalmente a mettere a disposizione del proprio datore di lavoro la propria prestazione lavorativa.
3. In nessun articolo del suddetto contratto di lavoro è stato previsto che l’esercizio della prestazione fosse subordinato ad una tessera verde, o ad un trattamento sanitario, o all’esibizione di esami diagnostici, né peraltro il lavoratore si è obbligato a mettere a disposizione il proprio corpo per l’esercizio delle prestazioni lavorative.
4. Sulla base del suddetto contratto, dunque, si invita il datore di lavoro a fruire della prestazione di lavoro pattuita con il/la sottoscritto/a, precisando che, la presente, vale anche come messa in mora.
5. A tal fine, pertanto, si invita, il datore di lavoro a consentire ai propri dipendenti di svolgere le funzioni lavorative, pattuite nel rapporto contrattuale, astenendosi dall’avanzare richieste illegittime o discriminatorie, astenendosi dall’avanzare richieste non pattuite nel rapporto contrattuale, nonché illegittime o discriminatorie, nei confronti dei soggetti che ne sono sprovvisti.
6. Né peraltro, il datore di lavoro può richiamare, a giustificazione del proprio comportamento quanto richiesto dall’illegittimo art. 1 del DL 111/2021, posto che nessuno, neppure un dipendente della P.A. è tenuto ad eseguire ad ordini illegittimi, per i motivi che di seguito si andrà a spiegare e, qualora dovesse farlo, ne risponderà personalmente (art. 28 Costituzione).
7. Giova precisare, che la certificazione verde è stata introdotta dal decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, il quale, all’art. 9, statuisce cosa si intende per “” (avvenuta vaccinazione, avvenuta guarigione ecc.).
8. Il comma 3 del suddetto articolo statuisce che “*la certificazione verde... è rilasciata,* ***su richiesta dell'interessato****, in formato cartaceo o digitale”.*
9. Ne discende che in base al suddetto comma, gli interessati non sono obbligati a richiedere alcuna certificazione verde né esiste alcun obbligo di munirsi e consegnare la citata documentazione sanitaria, la cui sensibilità di dati resta assoggettata alla normativa sulla Privacy (Regolamento UE 2016/679 GDPR).
10. Il decreto legge del 22 Aprile, inoltre, precisa al comma 9 che “Le disposizioni di cui al presente articolo **sono applicabili in ambito nazionale** **fino alla data di entrata in vigore** degli atti delegati per l'attuazione delle disposizioni di cui **al regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio su un quadro per il rilascio, la verifica e l'accettazione** di certificazioni interoperabili relativi alla vaccinazione, ai test e alla guarigione …”
11. In base al suddetto comma, dunque, le suddette certificazioni sono sottoposte ad una condizione risolutiva: esse sono applicabili fino a quando non verrà emanato il Regolamento europeo (emanato in data14 Giugno 2021)
12. Tale articolo 9 ha subito integrazioni in data 23 luglio 2021, con il DL 105, che ha introdotto articolo 9 bis e regola l’impiego delle certificazioni verdi nelle attività sociali ed economiche e, inoltre, ha statuito che “Le disposizioni dai commi da 1 a 8 continuano ad applicarsi **ove compatibili con i regolamenti UE 2021/953 e 2021/954** del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 giugno 2021”.
13. Il Regolamento n. 953/2021 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell’Unione Europea in data 15.06.2021 (allegato 4 – L211), con rettifica della traduzione italiana pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell’Unione Europea in data 05.07.2021 (allegato 5 – L236) ed è diventato vincolante per lo stato italiano, in virtù della primazia del diritto europeo sul diritto italiano (ai sensi dell’art.288 par. 2 del TFUE).
14. Ne discende, dunque, che, in tema di certificazioni verde, tutto ciò che contrasta con il Regolamenti europei 2021/953 e 2021/954, non può essere applicato e, quindi deve essere disatteso.
15. Per una corretta applicazione dei suddetti DL sopra richiamati, a questo punto, si rende necessario esaminare i Regolamenti europei, ove, al punto 36 che “***È necessario evitare la discriminazione diretta o indiretta di persone che non sono vaccinate****, per esempio per motivi medici, perché non rientrano nel gruppo di destinatari per cui il vaccino COVID 19 è attualmente somministrato o consentito, come i bambini, o perché non hanno ancora avuto l’opportunità di essere* ***vaccinate o hanno scelto di non essere vaccinate.*** *Pertanto il possesso di un certificato di vaccinazione non dovrà costituire una condizione preliminare per l’esercizio del diritto di libera circolazione*”**.**
16. Orbene, poiché Le norme europee prevalgono su quelle nazionali, come ammesso dallo stesso art. 9 del decreto-legge 52/2021 (introduttivo della certificazione verde), ne discende che il personale scolastico non ha alcun obbligo nell’esibire alcunché e chi lo richiede opera *contra legem* (considerando n. 36 Regolamento europeo 2021/953).
17. *Ad abundantiam*, occorre, altresì, considerare la suddetta certificazione verde (avvenuta vaccinazione, tamponi eseguiti nelle ultime 48 ore ed avvenuta guarigione), non offrono alcuna garanzia di non contagiosità, pertanto, qualora il datore di lavoro volesse rendere sicuro il luogo di lavoro per tutti i fruitori del servizio dovrà mettere a disposizione, a proprie spese, i cosiddetti tamponi salivari rapidi, da effettuare nei confronti di tutti i soggetti (vaccinati, non vaccinati, guariti ed alunni ai sensi del dlgs 81/2008).
18. La Costituzione italiana vieta la discriminazione. Infatti, l’art. 3 dispone: “Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione; di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.” Di contro, le norme sul *Green Pass* obbligatorio per l’accesso ai ristoranti e ad altre attività discriminano tra cittadini in considerazione delle loro condizioni personali sanitarie.
19. La discriminazione è vietata, inoltre, dall’art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea: “È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l’origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l’appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l’età o le tendenze sessuali.”
20. La CEDU (Convenzione Europea dei Diritti dell’Uomo) vieta anch’essa la discriminazione all’art. 14: “Il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l’origine nazionale o sociale, l’appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione.”
21. Anche la Dichiarazione Universale dei Diritti dell’Uomo vieta ogni discriminazione all’art. 2: “Ad ogni individuo spettano tutti i diritti e tutte le libertà enunciate nella presente Dichiarazione, senza distinzione alcuna, per ragioni di razza, di colore, di sesso, di lingua, di religione, di opinione politica o di altro genere, di origine nazionale o sociale, di ricchezza, di nascita o di altra condizione.”
22. Pertanto, chiunque impedisca l’ingresso in un’università a chi non sia provvisto del *Green Pass* sta commettendo il reato di violenza privata (art. 610 c.p.): *“Chiunque, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa è punito con la reclusione fino a quattro anni.”*
23. Ad ogni buon conto, il certificato verde Covid-19 prevede come equipollenti sia il vaccino, sia il tampone negativo sia la certificazione di guarigione dal Covid-19. In considerazione della facoltatività del vaccino, sopra illustrata, laddove la prestazione lavorativa dipenda da un trattamento diagnostico ritenuto indispensabile ai fini della sicurezza dell’ambiente di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione detto trattamento a titolo gratuito per tutti i dipendenti ai sensi del d.lgs. 81/2008.

Tutto ciò premesso e considerato, con la presente il/la sottoscritto/a

1. Mette formalmente a disposizione del datore di lavoro la propria prestazione lavorativa sin d’ora facendo presente che laddove il datore di lavoro dovesse rifiutarla per qualsiasi ragione ciò determinerebbe la mora del creditore con la conseguente necessità di pagamento delle retribuzioni indipendentemente dallo svolgimento delle stesse;
2. Invita e diffida il datore di lavoro ad astenersi dall’adempimento del decreto-legge 111/2021 e s.m.i., poiché si tratta di una disciplina illegale e inapplicabile;
3. Invita e diffida il datore di lavoro, laddove a non compiere atti discriminatori vietati dalle norme di rango superiore: Costituzione, Trattati e Regolamenti Europei e che, qualora dovesse ostinarsi nell’eseguire norme illegittime, questi ne risponderebbe personalmente, ai sensi dell’art. 28 della Costituzione
4. Qualora dovesse insistere, in ogni caso a pretendere l’esibizione della certificazione verde Covid-19, e salva ogni opportuna azione in sede civile e penale, a mettere a disposizione gratuitamente il tampone PCR necessario per il rilascio del certificato in questione ai dipendenti.

Con ogni più ampia riserva di diritti, ragioni e azioni, valga la presente ad interrompere ogni prescrizione e decadenza.

Distinti saluti.

Firma \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_