Luogo/data

**Spettabile**

**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**

dgpersonalescuola@postacert.istruzione.it

dgruf@postacert.istruzione.it

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

mur.gabinetto@postacert.istruzione.it

[Aggiungere poi l’indirizzo pec della scuola o dell’università dove si presta servizio]

**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 mette formalmente a disposizione del proprio datore di lavoro la propria prestazione lavorativa invitando il datore di lavoro a fruirne e mettendolo in mora.
3. Dalle notizie apprese sembra che codesto datore di lavoro intenda impedire l’accesso dei propri dipendenti al fine dello svolgimento delle proprie prestazioni lavorative salvo a coloro che siano muniti della c.d. certificazione verde Covid-19, ritenendo erroneamente di applicare il decreto-legge 111/2021. A tale proposito occorre sottolineare che la circolare prot. m\_pi.AOODPIT.REGISTRO UFFICIALE.U.0001260. 30-08-2021 del Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione, oltre ad essere di per sé priva di giuridica rilevanza in quanto mera circolare, è altresì destituita di fondamento nella parte in cui sostiene il divieto di ingresso per i docenti privi della certificazione verde Covid-19. Infatti, l’unica sanzione prevista dal decreto-legge 111/2021 è l’avvio della procedura di sospensione dopo cinque presenze senza il certificato verde Covid-19. Pertanto, il dirigente scolastico dovrà semplicemente limitarsi a registrare la presenza ingiustificata del docente sfornito di certificato astenendosi ovviamente dal registrare in qualsiasi maniera detta informazione atteso che la stessa non può essere conservata se non dal titolare del trattamento dei dati che non è il dirigente scolastico, ma il Ministero della Salute.
4. Il tentativo di impedire l’accesso sul luogo di lavoro ai docenti sprovvisti di certificato verde Covid-19 è in ogni caso illegale e discriminatorio.
5. Al momento della sottoscrizione del contratto di lavoro non era prevista nessuna clausola che inibisse la prestazione lavorativa per ragioni sanitarie e/o per il possesso o meno di esami diagnostici.
6. Vi significo, altresì, che il decreto-legge 111/2021 è contrario alle norme costituzionali nonché alle leggi europee, in quanto la normativa in esso contenuta viola palesemente i diritti umani dei cittadini.
7. La Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea all’art. 3 dispone: *“Ogni individuo ha diritto alla propria integrità fisica e psichica. Nell’ambito della medicina e della biologia devono essere in particolare rispettati: il consenso libero e informato della persona interessata, secondo le modalità definite dalla legge.”* È opportuno sottolineare che la necessità del consenso libero e informato si estende non solo al vaccino ma a qualsiasi trattamento diagnostico sanitario ivi compresi i tamponi per l’accertamento dell’infezione da SARS-Cov-2, tamponi che, come è noto, sono dotati di una limitatissima affidabilità e sono stati bloccati dal CDC statunitense a far data dal 31.12.2021.
8. I medesimi principi in materia di bioetica e autodeterminazione sanitaria sono chiaramente espressi nella legge 145/2001 di Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa per la protezione dei diritti dell'uomo e della dignità dell'essere umano riguardo all'applicazione della biologia e della medicina nonché nella Legge 217/2019 che vietano qualsiasi trattamento sanitario e diagnostico se non fondato sul consenso libero e informato del paziente.
9. Il Regolamento CE 953/2021 concernente il c.d. “green pass” stabilisce al “considerando” 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 anti 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. (…) Inoltre, il presente regolamento non può essere interpretato nel senso che istituisce un diritto o un obbligo a essere vaccinati.”*
10. Le norme europee prevalgono su quelle nazionali. Infatti, l’art. 9 del decreto-legge 52/2021, che introduce il “green pass” prevede espressamente l’applicabilità delle norme italiane solo se compatibili con il Regolamento CE 953/2021. Pertanto, il “green pass” è FACOLTATIVO.
11. Il Consiglio d’Europa con la risoluzione n. 2631 del 27 gennaio 2021 ha disposto: *“L’assemblea invita gli stati membri e l’Unione Europea ad assicurare: - che i cittadini siano informati che la vaccinazione non è obbligatoria e che nessuno può essere sottoposto ad una pressione politica, sociale o di altro genere affinché si vaccini se non desidera di farlo; - che nessuno sia discriminato per non essere stato vaccinato a causa di possibili pericoli per la salute o perché non vuole farsi vaccinare.”*
12. 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.
13. 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.”*
14. 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.”*
15. 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.”*
16. 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.”*
17. 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 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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_