



Ministero dell'Istruzione
Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia
Ufficio I – Affari generali, risorse umane e strumentali dell'USR
Servizio legale - Comunicazione
Via Polesine, 13 – 20139 Milano - Codice Ipa: m_pi

Alla cortese attenzione dei Dirigenti degli UAT
dell'USR per la Lombardia

Ai competenti Uffici Legali

Oggetto: spunti operativi per la gestione del personale soggetto ad obbligo vaccinale e riflessioni sul trattamento dei dati relativi alla vaccinazione degli alunni

Premessa

A fronte dei numerosi quesiti, posti dai Dirigenti Scolastici, sulla questione degli adempimenti relativi all'assolvimento dell'obbligo vaccinale, si è ritenuto opportuno fornire delle brevi riflessioni operative al fine di supportare le istituzioni scolastiche nella relativa gestione dei propri dipendenti e degli allievi frequentanti le classi.

È necessario evidenziare che questo atto deve essere considerato quale mero documento di lavoro, senza alcuna pretesa di esaustività, né di cogenza, ma quale semplice strumento per orientarsi alla luce della normativa attualmente vigente.

Augurandosi dunque che la presente produzione possa agevolare nella non semplice organizzazione dell'attività di lavoro in questo periodo, se ne sottolinea la natura meramente interna, consultiva e non vincolante.

1. Gestione dei lavoratori non vaccinati che si trovano in quarantena nel periodo in cui hanno comunicato - entro i termini previsti - il differimento dell'obbligo vaccinale

Durante questo periodo può intendersi sospesa qualsivoglia decorrenza del termine per l'adempimento, ricordando però al lavoratore, mediante apposito avviso scritto, che alla data di rientro in servizio dovrà necessariamente essere in regola con la vaccinazione, altrimenti verrà sospeso.

Ovviamente, si dovrà considerare qualche giorno di tempo, necessario perché il lavoratore possa materialmente recarsi all'HUB vaccinale, considerando tuttavia che se dichiarano di essere personale della scuola dovrebbero avere la priorità sugli altri.

2. Gestione dei lavoratori non vaccinati che hanno contratto il COVID.

Si tratta dell'ipotesi del lavoratore guarito da Covid. Quest'ultimo potrà rientrare in quanto in possesso del c.d. Super Green Pass da avvenuta guarigione, valido sino a sei mesi, fermo restando l'obbligo di effettuare la prevista vaccinazione utile a terminare il ciclo vaccinale prima della scadenza.

3. Gestione del personale in malattia dal giorno della prevista vaccinazione che non ha effettuato la vaccinazione prorogando la malattia.

La malattia non rappresenta in sé una giustificazione al mancato assolvimento dell'obbligo vaccinale. Pertanto, salvo il caso in cui il dipendente produca un'attestazione medica dalla quale si evinca che il suo stato attuale di salute non consente la vaccinazione e provveda ad indicare una nuova prenotazione del vaccino/manifestare la volontà, dovrà essere sospeso anche se in malattia.

4. Gestione del personale non in regola rispetto allo stato vaccinale a sistema SIDI ma in possesso di un Super Green Pass da guarigione in corso di validità oppure in possesso di una certificazione di avvenuta guarigione da Covid.

Qualora, per anomalie del sistema, il dipendente non risultasse in regola, dovrà tenersi in considerazione il Super Green Pass da avvenuta guarigione, nei termini di validità o, in mancanza, il relativo Certificato di Fine Isolamento per guarigione da Covid, facendo ovviamente fede la data di rilascio del suddetto certificato da parte di ATS.

5. Gestione del personale già in malattia a cui è stato regolarmente notificato l'invito a vaccinarsi e che ha presentato domanda di vaccinazione. A fronte del prolungamento della malattia e la mancata vaccinazione, si può procedere alla sospensione?

Non risultano sussistere motivi ostativi alla vaccinazione, se lo stato di malattia non impedisca di recarsi ad effettuare la vaccinazione. Pertanto, il DS potrà procedere alla sospensione, salvo che non vengano prodotte evidenze documentali da cui si ravvisino impedimenti alla vaccinazione.

6. Gestione dei lavoratori non vaccinati che hanno contratto il COVID nel periodo precedente alla data comunicata per la vaccinazione, già eventualmente differita una prima volta (esempio: dipendente in malattia non da Covid che differisce il vaccino e che nel frattempo contrae il Covid)

Si ritiene che la malattia COVID rappresenti un impedimento alla vaccinazione e pertanto il certificato di isolamento dell'ATS possa essere documento idoneo ad interrompere l'onere in capo al dirigente scolastico di sospendere il rapporto di lavoro.

Il personale dovrà essere collocato in malattia Covid fino al termine dell'isolamento, al termine del quale potrà essere riammesso in servizio.

7. Gestione del personale già sospeso per inadempienza all'obbligo vaccinale che attesta la sopraggiunta contrazione del COVID con certificato di isolamento per positività al COVID 19.

Si ritiene che la contrazione della malattia COVID 19, possa interrompere la sospensione del rapporto di lavoro, a far data dall'emissione del certificato di isolamento. Il personale dovrà essere collocato in malattia Covid fino alla fine dell'isolamento, al termine del quale potrà essere riammesso in servizio (in possesso di *green pass*).

8. Gestione del personale già in infortunio a cui è stato notificato l'invito ad assolvere l'obbligo vaccinale con RR ritirata, che ha presentato la relativa prenotazione di vaccinazione, ma che non ha poi più effettuato la vaccinazione prevista, permanendo in stato di infortunio.

Lo stato di infortunio non rappresenta in sé una giustificazione al mancato assolvimento dell'obbligo vaccinale. Pertanto, salvo il caso in cui il dipendente produca un'attestazione medica dalla quale si evinca che il suo stato attuale di salute non consente la vaccinazione e provveda ad indicare una nuova prenotazione del vaccino/manifestare la volontà, dovrà essere sospeso anche se in infortunio.

9. Gestione del personale in possesso di esenzione dall'obbligo vaccinale, anche temporanea, rilasciata da medici vaccinatori

Secondo la nota del MI, del 17 dicembre 2021, n. 1927, le previsioni normative (art. 4 cc. 2 e 7 del D.L. 44/2021) "non introducono l'obbligo tout court, quanto piuttosto la possibilità, per il datore di lavoro, di adibire il personale esente/differito dalla vaccinazione a mansioni diverse da quelle ordinariamente svolte".

Per il personale che non verte in stato di fragilità, non si ravvedono impedimenti al lavoro in presenza. Sarà comunque opportuno interessare il medico competente per la valutazione dell'utilizzo di ulteriori dispositivi di sicurezza.

Per tutti gli altri casi si rinvia ad un'attenta lettura del punto 2 della nota MI del 17 dicembre 2021 già citata.

10. Valutazione dei certificati di esenzione dalla vaccinazione (temporanea o permanente)

La recentissima pronuncia del Consiglio di Stato n.09948/2021 del 20/12/2021 ha messo in evidenza requisiti imprescindibili senza i quali la certificazione del MMG non assolve la funzione esonerativa.

Nello specifico, la certificazione in oggetto deve attestare:

- le specifiche condizioni cliniche, che devono essere documentate al MMG e conservate da quest'ultimo nel fascicolo personale dell'assistito
- il pericolo della salute dell'interessato che deve essere accertato dal MMG

Di seguito si riporta un esempio di FAC SIMILE della suddetta certificazione:

*Si attesta che il Sig. Cod. Fiscale
....., iscritto nell'elenco dei propri assistiti, in relazione a specifiche
condizioni cliniche documentate e nel rispetto delle circolari del Ministero della Salute in materia di
esenzione della vaccinazione anti- Covid-19, presenta una situazione di accertato pericolo per la salute
che lo esenta dalla vaccinazione anti SARS-COV2
Permanentemente
Temporaneamente, fino al/...../.....
.....li,*

Si segnala che nel caso di esenzione temporanea, parrebbe necessaria l'indicazione di una data certa.

11. Procedure di verifica dell'avvenuta vaccinazione per coloro che usufruiscono di congedi parentali

Con l'ultima nota del MI, del 20 dicembre 2021, si afferma che: "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)...".

Da ciò sembra potersi dedurre che il congedo parentale, se utilizzato in maniera continuativa e non frazionata, possa rientrare nell'ipotesi degli altri istituti citati nella suddetta nota e comportanti l'astensione dalle procedure di verifica.

12. Iniziative degli istituti scolastici e del personale docente, nell'ambito delle misure di contrasto alla diffusione del virus Sars Cov 2, volte a conoscere lo stato vaccinale degli studenti e delle rispettive famiglie

Ferme restando le indicazioni della Nota del MI, del 29 settembre 2021, n. 1072, con la successiva nota MI, dell'8 gennaio 2022, n. 11 pagina 6 ultimo paragrafo, il trattamento dei dati inerenti lo stato vaccinale degli studenti è consentito, limitatamente alle scuole secondarie di I e II grado e ai percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP), nell'ipotesi in cui si verificano 2 casi di positività nella classe, al fine permettere la prosecuzione della didattica in presenza "per coloro che diano dimostrazione di avere concluso il ciclo vaccinale primario o di essere quarantani da meno di centoventi giorni oppure di avere effettuato la dose di richiamo [...]".

In tutti gli altri casi rimane quindi esclusa la legittimità di ogni iniziativa comunque finalizzata all'acquisizione di informazioni relative allo stato vaccinale degli studenti delle Istituzioni scolastiche e delle loro famiglie, riservandosi ciascun Ufficio scolastico regionale l'adozione delle opportune iniziative

dirette ad evitare l'utilizzo di pratiche non conformi al dettato normativo da parte del predetto personale.

13. Il supplente non vaccinato che riceverà una proposta di nomina potrà accettarla?

Si ritiene che anche per i docenti in supplenza valgano le stesse norme sull'adempimento vaccinale di cui al DL. 172/2021. Con le indicazioni operative prot. n° 1889 del 7 dicembre 2021, infatti, il MI ha chiarito che poiché l'assolvimento dell'obbligo vaccinale è requisito essenziale per lo svolgimento dell'attività lavorativa, i destinatari della proposta di un nuovo contratto di lavoro a tempo determinato a scuola debbano aver previamente adempiuto all'obbligo di che trattasi. In assenza di tale adempimento non pare pertanto possibile costituire il rapporto di lavoro.

14. Per chi è guarito dal "Covid19" con green pass in scadenza a fine febbraio valgono le stesse regole a partire dal 15 dicembre?

Si. La durata del super green pass per i guariti resta di sei mesi. Dopodiché dovrà essere effettuata la dose di richiamo, prima della scadenza del super green pass.

15. GP da vaccinazione in scadenza (terza dose)

Posto che dal 1° febbraio la durata del Green pass rafforzato ottenuto con la vaccinazione scadrà dopo 6 mesi e non più 9, salvo diverse indicazioni dal ministero, i DS potrebbero valutare la predisposizione di una generica circolare dove evidenziare tale circostanza ed invitare a verificare la propria posizione in tempo utile.

16. Invito a regolarizzare la propria posizione vaccinale spedito a mezzo di raccomandata A/R non ritirata e per la quale viene rilasciato avviso di avvenuta giacenza. Da quando si perfeziona la notifica?

Per quanto riguarda la notifica con raccomandata a/r, si ritiene che la stessa possa far operare una presunzione di conoscenza, essendo a carico del destinatario l'onere di superare la presunzione prevista mediante la prova di essere stato, senza colpa, nell'impossibilità di avere avuto notizia dell'atto. Nel caso in cui la lettera raccomandata non sia stata consegnata per assenza del destinatario e di altra persona abilitata a riceverla, tale momento decorre dal momento del rilascio del relativo avviso di giacenza presso l'ufficio postale (v. Cass. 15.12.2009 n. 26241, Cass., 24.4.2003 n. 6527).

Si ringrazia per la collaborazione, e cordialmente si saluta

IL DIRIGENTE DELL'UFFICIO I
Luciana VOLTA

*Firmato digitalmente ai sensi del Codice
dell'Amministrazione digitale e norme ad esso connesse*

Responsabile del Procedimento: Luciana Volta

Referenti: RM/MDG