

INFORMAZIONI CIOFS E CNOS/SCUOLA

42/2021

A cura di d. Bruno Bordignon

1323/21 Vaccino obbligatorio per il personale scolastico: Dirigente saprà se il lavoratore è vaccinato. Questione privacy, ecco come funziona

di *Avv. Marco Barone*

Anche per il personale scolastico si introduce la vaccinazione obbligatoria, circostanza che su Orizzonte Scuola avevamo in un certo senso previsto già a marzo 2021. La questione porrà dei problemi in materia di privacy che comunque sembrano essere superati operativamente dalla fase emergenziale nella quale ci troviamo a vivere.

I precedenti del Garante in materia di privacy

Il Garante in materia di tutela della privacy aveva rilevato più volte che vanno evitate le discriminazioni in base alle scelte vaccinali e l'indebita conoscenza, da parte di soggetti non legittimati, dei dati sanitari degli interessati. Rilevando che anche nell'ambito dello svolgimento delle attività di supporto resta salvo il divieto, per il datore di lavoro, di trattare i dati personali relativi a tutti gli aspetti connessi alla vaccinazione dei propri dipendenti.

Inoltre, tenuto conto dello squilibrio del rapporto tra titolare e interessato nel particolare contesto lavorativo, il consenso dei dipendenti non può costituire un valido presupposto di liceità (cfr. considerando 43 del Regolamento).

Affermando che sulla base dello stato della regolazione attualmente in vigore e stante la libertà di scelta da parte delle persone in ambito vaccinale non è peraltro consentito far derivare alcuna conseguenza, né positiva né negativa, in ragione della libera scelta del lavoratore in ordine all'adesione o meno alla campagna vaccinale.

Anche la stessa Corte di Giustizia, Grande Sezione, sentenza 11 settembre 2018, causa C-68/17 affermava il seguente principio: "il principio della parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro [...] trova la sua fonte in diversi atti internazionali e nelle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri, ma ha il solo obiettivo di stabilire, in queste stesse materie, un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate su diversi motivi, tra i quali la religione o le convinzioni personali"; v. le specifiche disposizioni nazionali che vietano al datore di lavoro trattare dati "non pertinenti" e "non attinenti alla valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore", art. 8 della l. 20 maggio 1970, n. 300 e art. 10 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, fatte salve dall'art.113 del Codice"

L'obbligo vaccinale è legittimo

"La Corte costituzionale, nella sua giurisprudenza (v., tra tutte, proprio la sentenza n. 5 del 18 gennaio 2018, ma anche la sentenza n. 258 del 23 giugno 1994, e la sentenza n. 307 del 22 giugno 1990), ha precisato che la legge impositiva di un trattamento sanitario non è incompatibile con l'art. 32 Cost.: se il trattamento è diretto non solo a migliorare o a preservare lo stato di salute di chi vi è assoggettato, ma anche a preservare lo stato di salute degli altri; se si prevede che esso non incida negativamente sullo stato di salute di colui che è obbligato, salvo che per quelle sole conseguenze che appaiano normali e, pertanto, tollerabili; e se, nell'ipotesi di danno ulteriore, sia prevista comunque la corresponsione di una equa indennità in favore del danneggiato, e ciò a prescindere dalla parallela tutela risarcitoria".

La Sentenza del Consiglio di Stato n. 7045 del 20 ottobre 2021 ha affermato che "la vaccinazione obbligatoria selettiva introdotta dall'art. 4 del D.L. n. 44 del 2021 per il personale medico e, più in generale, di interesse sanitario risponde ad una chiara finalità di tutela non solo – e anzitutto – di

questo personale sui luoghi di lavoro e, dunque, a beneficio della persona, secondo il già richiamato principio personalista, ma a tutela degli stessi pazienti e degli utenti della sanità, pubblica e privata, secondo il pure richiamato principio di solidarietà, che anima anch'esso la Costituzione, e più in particolare delle categorie più fragili e dei soggetti più vulnerabili (per l'esistenza di pregresse morbidità, anche gravi, come i tumori o le cardiopatie, o per l'avanzato stato di età), che sono bisognosi di cura ed assistenza, spesso urgenti, e proprio per questo sono di frequente o di continuo a contatto con il personale sanitario o sociosanitario nei luoghi di cura e assistenza".

Obbligo vaccinale per il personale scolastico, il Datore di lavoro adesso saprà se il personale è vaccinato

Dal 15 dicembre 2021, l'obbligo vaccinale si applica al personale scolastico del sistema nazionale di istruzione, delle scuole non paritarie, dei servizi educativi per l'infanzia di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, dei centri provinciali per l'istruzione degli adulti, dei sistemi regionali di istruzione e formazione professionale, dei sistemi regionali che realizzano i percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore.

Il controllo spetta al Ds

I dirigenti scolastici assicurano il rispetto dell'obbligo vaccinale e se ciò non avverrà rischieranno di incorrere in procedimenti sanzionatori amministrativi.

Come si verifica l'obbligo vaccinale?

I DS verificano l'adempimento del predetto obbligo vaccinale acquisendo le informazioni necessarie anche secondo le modalità definite con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'articolo 9, comma 10, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87. Ovvero con la nota piattaforma.

Dal momento che ora la certificazione verde potrà essere rilasciata per operare nella scuola solo se si è vaccinati, è evidente che il datore di lavoro sarà pienamente a conoscenza di chi sarà vaccinato e chi no.

La normativa in materia di privacy è stata effettivamente superata dallo stato emergenziale e dalle necessità finalizzate a dover garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Cosa accade se non si è vaccinati?

Nei casi in cui non risulta l'effettuazione della vaccinazione anti SARS-CoV-2 o la presentazione della richiesta di vaccinazione nelle modalità stabilite nell'ambito della campagna vaccinale in atto, i DS invitano, senza indugio, l'interessato a produrre, entro cinque giorni dalla ricezione dell'invito, la documentazione comprovante l'effettuazione della vaccinazione o il differimento o l'esenzione della stessa ovvero la presentazione della richiesta da eseguirsi in un termine non superiore a venti giorni dall'invito, o comunque l'insussistenza dei presupposti per l'obbligo vaccinale.

In caso di presentazione di documentazione attestante la richiesta di vaccinazione, i DS invitano l'interessato a trasmettere immediatamente e comunque non oltre tre giorni dalla somministrazione, la certificazione attestante l'adempimento all'obbligo vaccinale.

In caso di mancata presentazione della documentazione i DS accertano l'inosservanza dell'obbligo vaccinale e ne danno immediata comunicazione scritta all'interessato.

Scatta la sospensione dal servizio e della retribuzione fino alla comunicazione della vaccinazione

L'atto di accertamento dell'inadempimento determina l'immediata la sospensione dal diritto di svolgere l'attività lavorativa, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

Per il periodo di sospensione, non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati.

La sospensione è efficace fino alla comunicazione da parte dell'interessato al datore di lavoro dell'avvio e del successivo completamento del ciclo vaccinale primario o della somministrazione della dose di richiamo, entro i termini previsti dalla norma.

[Vaccino obbligatorio per il personale scolastico: Dirigente saprà se il lavoratore è vaccinato. Questione privacy, ecco come funziona - Orizzonte Scuola Notizie](#)