

Spett.le _____

Ogg: Contestazione, Rivendicazione e Diffida+

Il Sottoscritto Avvocato _____

in nome e per conto di _____

Con la presente si riscontra e si contesta la comunicazione dell'azienda/Ente/Amministrazione (in seguito solo Azienda) in indirizzo, con cui si porta a conoscenza i lavoratori che, dal 15 ottobre, gli stessi, per svolgere la propria mansione lavorativa, dovranno munirsi di certificazione verde, in ossequio al DL 127/2021.

In primo luogo, occorre rilevare che la disposizione di cui al combinato disposto DL 52/2121, come modificato dal DL 127/2021, è illegittima e contra legem, posto che la stessa contrasta con i principi fondamentali non solo del nostro ordinamento ma anche del diritto europeo (fonte sovraordinata alle leggi degli stati membri).

Invero, tale disposizione viola il contratto di lavoro, posto che in nessuna clausola dello stesso è stato previsto che, l'esercizio della prestazione lavorativa, fosse subordinata ad una certificazione 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.

Si precisa, ancora, che a nessun lavoratore può essere ridotto o addirittura privato dello stipendio se non per le cause espressamente previste dal CCNI.

Qualora venisse apportata qualsiasi modifica al CCNI, con l'inserimento della clausola di esibizione della certificazione verde, quale conditio sine qua non per espletare la prestazione lavorativa, detta modifica potrebbe avvenire solo dopo la consultazione con tutti i sindacati di base ed in ogni caso, la stessa non potrebbe avere valore retroattivo, pertanto, il lavoratore non sarà, IN OGNI CASO, tenuto a mostrare alcunché al datore di lavoro e quest'ultimo non potrà avanzare alcuna richiesta di esibizione; qualora lo facesse, la stessa rappresenterebbe una grave ingerenza nella sfera individuale, nonché una **violazione della privacy**, oltre alla violazione dei diritti fondamentali della persona umana, nonché reato penale ex art. 610 cp .

Né si può ritenere che le certificazioni verdi possano rientrare nell'alveo del DLGS 81/2008, attinente alla sicurezza sul lavoro, posto che le suddette misure non hanno nulla a che vedere con la sicurezza sul lavoro, invero, i vaccinati contagiano come i non vaccinati ed i "tamponati" possono essere contagiati dai vaccinati, proprio sul posto di lavoro come certificato dai maggiori studi scientifici oggi esistenti.

Inoltre, nessuna delle suddette certificazioni è prevista dal DVR, pertanto lo stesso non può essere in nessun modo oggetto di un obbligo ai lavoratori.

Come se ciò non bastasse, la richiesta delle certificazioni verde, così come regolata dal DL, contrasta con il diritto UE nel momento in cui, nel nostro ordinamento vige il principio della “Primazia del Diritto Europeo, sovraordinato .

Secondo tale principio ogni stato membro ha l’obbligo di rispettare le disposizioni della Carta dei Diritti fondamentali dell’Unione Europea (Carta di Nizza) che, all’art. 3, prevede la volontarietà di tutti i trattamenti in materia di biologia e medicina.

L’obbligo di munirsi di un certificato attestante l’avvenuta sottoposizione ad un trattamento sanitario (terapia genica) o diagnostico (tampone), costituisce, quindi, violazione della CDFUE, con la conseguenza che la normativa di cui al decreto-legge 127/2021, modificante il DL 52/2021, è inapplicabile poiché il diritto dell’Unione Europea prevale su quello nazionale, pertanto, l’azienda in indirizzo, è tenuta a disapplicare la disposizione illegittima regolante la certificazione verde, atteso che, essa, è in palese contrasto con le fonti normative europee.

Contrasta, inoltre, con il divieto di discriminazione, regolamentato non solo dalla Costituzione anche dal TUE e TFUE.

Come se ciò non bastasse, un ulteriore motivo di illegittimità dei certificati sopra richiamati discende dal contrasto con il Regolamento UE 2021/953, il quale dispone che il certificato verde è un documento **del tutto facoltativo**, che non può essere utilizzato al fine di discriminare chi non ne sia in possesso.

In ossequio a tale facoltatività, l’art. 9 comma 5, prevede espressamente che “ *La certificazione verde COVID-19 rilasciata sulla base della condizione prevista dal comma 2, lettera c), ha una validità di quarantotto ore dall’esecuzione del test ed e’ prodotta, **su richiesta dell’interessato**, in formato cartaceo o digitale, dalle strutture sanitarie pubbliche, da quelle private autorizzate o accreditate e dalle farmacie che svolgono i test di cui al comma 1, lettere c) e d), ovvero dai medici di **medicina generale** o pediatri di libera scelta.*”

Ne discende che coloro che abbiano scelto di non utilizzare quel documento hanno titolo per godere dei medesimi diritti di chi abbia deciso di munirsi del certificato in questione (cfr. “considerando” 36 e 62 del Regolamento, art. 3 comma 6 e art. 17 dello stesso).

Del resto, è lo stesso art. 9, comma 9 a disporre, espressamente, che “le disposizioni dei 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.”

Pertanto, tale esplicito richiamo, rende incompatibili tutte le norme interne che sono incompatibili con i regolamenti europei citati.

Ne consegue, dunque, che l’obbligo di munirsi di un lasciapassare, per esercitare un legittimo diritto (lavoro) è in palese contrasto con il suddetto regolamento e, quindi, la richiesta è

illegittima, pertanto, Codesta Azienda qualora ottemperasse ad una norma illegittima, ne risponderebbe in proprio, con tutte le conseguenze di legge anche in sede risarcitoria

Occorre precisare che, anche qualora il lavoratore volesse (per sua scelta), sottoporsi ad un mezzo diagnostico, questi potrà avvalersi anche di un tampone salivare rapido, non digitalizzato o, dotato di QR -code.

Infatti, sempre il suddetto Regolamento Europeo , ammette espressamente anche i tamponi salivari rapidi, tra i test diagnostici e il considerando art. 37, recita: “...è diventata disponibile sul mercato dell'Unione una nuova generazione di test più rapidi e meno costosi, i cosiddetti test antigenici rapidi, che individuano la presenza di proteine virali (antigeni) per individuare un'infezione da SARS-CoV-2 in corso.

Inoltre, al Considerando art. 38 esplicita: “La raccomandazione del Consiglio del 21 gennaio 2021 stabilisce un quadro comune per l'uso e la convalida dei test antigenici rapidi e il riconoscimento reciproco dei risultati dei test per la COVID-19 nell'Unione e prevede lo sviluppo di un elenco comune di test antigenici rapidi per la COVID-19. Sulla base di detta raccomandazione il comitato per la sicurezza sanitaria ha concordato, il 18 febbraio 2021, un elenco comune di test antigenici rapidi per la COVID-19, una scelta di test antigenici rapidi i cui risultati saranno reciprocamente riconosciuti dagli Stati membri, e una serie comune standardizzata di dati da inserire nei certificati del test per la COVID-19.”

Peraltro, i suddetti antigenici rapidi sono annoverati tra i test ammessi dalla stessa UE (come risulta dal link allegato https://ec.europa.eu/health/sites/default/files/preparedness_response/docs/covid-19_rat_common-list_en.pdf)

Che, peraltro, i suddetti antigenici rapidi sono annoverati tra i test ammessi dalla stessa UE (come risulta dal link allegato file:///C:/Users/Samuele/Downloads/covid-19_rat_common-list_en.pdf).

Che il suddetto regolamento europeo ammette i certificati equipollenti e, in ossequio alla suddetta normativa l'art. 9 comma 10, ultima parte prevede i certificati equipollenti, invero, esso dispone: *“Per le finalità d'uso previste per le certificazioni verdi COVID-19 sono validi i documenti rilasciati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, ai sensi dei commi 3, 4 e 5, dalle strutture sanitarie pubbliche e private, dalle farmacie, dai laboratori di analisi, dai medici di medicina generale e dai pediatri di libera scelta che attestano o refertano una delle condizioni di cui al comma 2, lettere a).*

Pertanto, essendo tali documenti certificazioni mediche, essi NON POSSONO essere visionati dal datore di lavoro (art. 5 Statuto dei lavoratori) e il lavoratore che sia in possesso del suddetto certificato medico, può esimersi di esibirlo a chiunque ne faccia richiesta.

Tutto ciò premesso e considerato, con la presente, il sottoscritto procuratore, comunica che la propria patrocinata

- 1) **Continua a mettere formalmente a disposizione del datore di lavoro la propria prestazione lavorativa, in costanza di sottoscrizione di contratto di lavoro, 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 dal richiedere certificazioni verdi, poiché si tratta di una disciplina illegale e inapplicabile, non prevista nel contratto di lavoro in essere tra Codesta Azienda e la mia patrocinata;**
- 3) **Invita e diffida il datore di lavoro, 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, né può essere invocato come scriminante l'illegittimo DL 52, atteso che ai sensi dell'art. 51, II c.p. "Se un fatto costituente reato è commesso per ordine dell'autorità, del reato risponde sempre il pubblico ufficiale che ha dato l'ordine. Risponde del reato altresì chi ha eseguito l'ordine, salvo che, per errore di fatto abbia ritenuto di obbedire a un ordine legittimo"** (nel caso de quo, non può essere utilizzata tale scriminante, posto che, con la presente il destinatario della presente è stato informato della illegittimità della disposizione).

L'illegittima locuzione : " Se hai il Green Pass entri, se non ce l'hai resti fuori", rappresenterebbe una gravissima lesione dei diritti del lavoratore, CONFIGUREREBBE GRAVI REATI e tra i quali quelli di ESTORSIONE, MINACCE, DISCRIMINAZIONE , VIOLENZA PRIVATA.

Vi invito pertanto e diffido a desistere dal porre in essere ogni e qualsivoglia condotta che risulti lesiva e dannosa nei confronti del mio assistito, avvertendo sin d'ora che in caso di mancato accesso al proprio posto di lavoro, per lo svolgimento delle attività previste dal contratto in essere saremo costretti ad agire giudizialmente in sede penale per i reati di cui sopra e civile per il risarcimento di tutti i danni patiti e patiendi, dal mio assistito.

Nell'auspicio che tali circostanze non vengano a verificarsi e che il buonsenso abbia il sopravvento a fronte di una strumentale e illecita disposizione che va immediatamente disapplicata per espressa disposizione delle Normative Europee, si porgono i migliori saluti.

Luogo _____ data _____

La parte _____

L'Avv. _____