Bolzano, lì 14 ottobre 2021

Direttore dell'Ufficio \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Direttore della Ripartizione \_\_\_\_\_\_\_

Direttore generale

XXX XXX(chi firmerà la circolare)

Direttore dell'Ufficio Personale amministrativo

**MESSA A DISPOSIZIONE DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA / DIFFIDA**

Il Sottoscritto \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, codice fiscale \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, nato/a \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_a \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(\_\_) il \_\_/\_\_/\_\_\_\_, residente a \_\_\_\_\_\_\_CAP \_\_\_\_\_\_\_\_ in \_\_\_\_\_\_\_\_ n° \_\_ formula la presente per significare quanto segue.

**Premesso che:**

1. Il sottoscritto svolge servizio presso la Provincia Autonoma di Bolzano in qualità di \_\_\_\_\_, \_\_\_. Q.F.
2. Il sottoscritto 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 comunicazioni recentemente pervenute si evince che codesto datore di lavoro intende 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 127/2021.
4. Il tentativo di impedire l’accesso sul luogo di lavoro ai lavoratori 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 127/2021 è contrario alle norme costituzionali nonché alle leggi europee, in quanto la normativa in esso contenuta viola palesemente i diritti umani dei cittadini.
7. **SOTTO IL PROFILO COSTITUZIONALE E DEI DIRITTI UMANI**: 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 ed 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 limitata affidabilità. Il consenso libero e informato non può ad oggi essere reso, poiché le informazioni relative allo stato di sperimentazione del/dei vaccino/i in questione, sugli effetti indesiderati a medio e lungo termine non sono disponibili dato che detti vaccini non hanno seguito il normale iter sperimentale prima della commercializzazione. Pertanto, si tratta a tutti gli effetti di vaccini ancora in stadio sperimentale.
8. Lo stesso requisito del consenso libero e informato è previsto dal Trattato internazionale di Oviedo all'art. 5.
9. 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.
10. 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.*”
11. Le norme europee prevalgono su quelle nazionali, a fortiori sui decreti, che sono atti solo formalmente legislativi, ma sostanzialmente sono atti amministrativi. 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 a tutti gli effetti facoltativo.
12. 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.*”
13. 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 al luogo di lavoro e ad altre attività discriminano tra cittadini in considerazione delle loro condizioni personali sanitarie.
14. 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.*”
15. 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.*”
16. 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.*”
17. **SOTTO IL PROFILO PENALE:** Pertanto, chiunque impedisca l’ingresso in un luogo di lavoro a chi non sia provvisto del “Green Pass” sta commettendo il reato di violenza privata (art. 610 c.p.): *“Chiunque, con* [*violenza*](https://www.brocardi.it/dizionario/5271.html) *o* [*minaccia*](https://www.brocardi.it/dizionario/4780.html)*, costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa è punito con la reclusione fino a quattro anni. La pena è aumentata se concorrono le condizioni prevedute dall'articolo* [*339*](https://www.brocardi.it/codice-penale/libro-secondo/titolo-ii/capo-ii/art339.html)*”.* Nel caso di specie, qualora non vi fosse un ravvedimento del datore di lavoro, sussiste senz'altro l'aggravante del concorso, poiché la condotta penalmente rilevante è posta in essere da più persone. Si ricorda in proposito che la responsabilità penale è personale, e non riguarda la P.A., ma i singoli autori della condotta illecita.
18. **SOTTO IL PROFILO DEL DIRITTO DEL LAVORO:** l'eventuale sospensione dal servizio in caso di mancata presentazione del “Green Pass” integra palesemente una sanzione disciplinare viziata da sviamento del potere disciplinare, poiché il lavoratore non ha commesso nulla di disciplinarmente rilevante. In via subordinata, per chi volesse vedere la sospensione non come sanzione disciplinare, ma come misura di sicurezza dovuta alla presunta, asserita, ipotetica e del tutto infondata subentrata inidoneità al lavoro, si sottolinea che ai sensi dell'art. 5 dello Statuto dei Lavoratori L. n. 300 del 1970 (vigente anche in Provincia di Bolzano) vieta categoricamente accertamenti da parte del datore di lavoro sulla *idoneità* e sulla *infermità* per malattia o infortunio del lavoratore dipendente. Da quest'ultima interpretazione (e cioè del “Green Pass” come requisito di idoneità all'attività lavorativa) consegue senza dubbio la qualificazione di eventuali test di qualsivoglia natura come DPI (dispositivi di protezione individuale) e pertanto totalmente a carico del datore di lavoro.
19. **SOTTO IL PROFILO DELLA PRIVACY**: nell'intervento del Vicepresidente del Garante per la protezione dei dati personali del 1. Marzo 2021, l'obbligo di un pass vaccinale per l'accesso al luogo di lavoro viene ritenuto illegittimo, principalmente poiché viola il divieto di discriminazione di cui all'art. 14 della CEDU, come accennato sopra, e perché costituisce trattamento di dati sensibili senza il consenso dell'interessato, il che integra una delle violazioni di cui all'art. 83 del Regolamento UE Privacy n. 679 del 2016 con sanzioni fino a 20 milioni di euro. Si ricorda che un decreto-legge è primo inferiore nella gerarchia delle fonti ad un Regolamento UE, e per tale ragione in caso di contrasto prevale il quest'ultimo. Inoltre, un Regolamento UE non può essere abrogato da alcuna norma nazionale, tanto meno da un decreto.

Tutto ciò premesso e considerato, con la presente il sottoscritto

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 127/2021 e s.m.i. poiché si tratta di una disciplina illegale e inapplicabile con ogni conseguenza civile e penale.

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

Distinti saluti.

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