

ISTRUZIONI PER PROCEDERE

Le seguenti istruzioni sono state concordate con alcuni legali e persone con esperienza nell'ambito del diritto del lavoro. L'obiettivo è agevolarvi nel superamento delle normative illegittime sul lasciapassare. Numerosi lavoratori, seguendo queste istruzioni, stanno riuscendo a lavorare normalmente, senza tampone ogni 48 ore e senza Green Pass.

Il principale strumento cui faremo riferimento è la DIFFIDA.

L'utilizzo della **DIFFIDA** offre la possibilità di mettere pressione al datore di lavoro, portandolo a conoscenza del fatto che compie dei reati perseguibili penalmente. Sembra scontato, eppure molti di loro non lo fanno.

La scelta di presentare una diffida offre un duplice vantaggio: da una parte responsabilizza il datore di lavoro, inducendolo a evitare il controllo discriminatorio verso il proprio dipendente, e dall'altro lato lo tutela nel caso (aleatorio) dovesse ricevere una sanzione. In caso di controllo da parte delle forze dell'ordine, egli potrà tranquillamente mostrare il testo della diffida e dire: "Non mi è possibile controllare il lasciapassare a questo dipendente perché ho ricevuto una diffida. Corro dei rischi in ambito penale".

La DIFFIDA mette il lavoratore in una posizione di forza: avverte il datore di lavoro di non continuare a compiere reati, altrimenti potreste rivolgervi all'autorità giudiziaria. È quindi propedeutica a un successivo esposto o querela.

Leggere con calma e più volte le seguenti istruzioni in modo da agire correttamente.

Prima opzione:

1) Provare a mettersi d'accordo col datore di lavoro: il D.L. 127 è illegittimo, ma ci sono comunque delle scappatoie che permettono a entrambi di non avere particolari problemi. È infatti previsto che il Green Pass venga esibito **su richiesta** e che i controlli vengano fatti **a campione**. L'unico obbligo del datore di lavoro è quello di tenere un verbale in cui indicare data, numero di controlli effettuati e firma della persona incaricata di effettuare i controlli. Il documento non può contenere i nominativi dei lavoratori controllati.

Dunque, la norma è comunque applicata se il datore di lavoro **evita di controllare proprio voi**. Visto che ormai il numero di vaccinati è elevato, è semplice ed etico adottare questo approccio. Così si eviterà la discriminazione del non vaccinato, restando comunque all'interno del quadro normativo del D.L. 127. Ricevere una sanzione per il datore di lavoro è praticamente impossibile, proprio perché il verbale non riporta i nomi di coloro che vengono controllati.

Seconda opzione:

Se il datore di lavoro rifiuta qualsiasi accordo, seguire i seguenti punti:

- **Prendere tempo:** Mettetelo in difficoltà utilizzando scioperi e ferie, da effettuare con regolare comunicazione
- **Mettetevi in regola:** Bisogna sanare eventuali assenze verificatesi dal 15 ottobre in poi: comunicate tramite pec (posta certificata) che da tale giorno a tale giorno vi siete recati sul posto di lavoro per svolgere l'attività come regolamentato dal vostro contratto, ma (come da circolari, disposizioni, comunicazioni, email aziendali), NON è stato possibile accedere al luogo di lavoro in quanto sprovvisti di lasciapassare verde. Indirizzate la pec al datore di lavoro (per le aziende più grandi anche alle altre figure rilevanti: amministratore delegato, responsabile del personale, responsabile di settore, ecc).

Se possibile presentatevi tutti i giorni puntualmente, altrimenti, se siete distanti, perlomeno un giorno a settimana. Non entrate, fate chiamare il "controllore" e dategli che siete disponibili a lavorare come da contratto di lavoro. Ovviamente vi manderanno via, e voi continuerete a fare regolarmente le comunicazioni con posta certificata, riportando sempre i giorni (tutti i giorni lavorativi della settimana) e affermando che non vi è stato consentito l'accesso.

ESEMPIO:

“Buongiorno, (come da mie precedenti telefonate/email da indicare solo nel caso ci siano state tue precedenti comunicazioni all'azienda) confermo che nei giorni 15/18/19/20 ottobre, nonostante mi sia regolarmente presentato sul posto di lavoro, non mi è stato permesso di accedere in quanto sprovvisto di certificazione verde. Anche stamattina, 21 ottobre 2021, non ho potuto svolgere la mia attività in quanto mi è stato negato l'accesso per mancata presentazione del green pass.

Distinti saluti”

Non importa se fino a oggi non ci siete andati davvero. Date comunque la comunicazione indicata per sanare le giornate di assenza, e proseguite nelle settimane successive presentandovi fisicamente e continuando a inviare regolarmente comunicazione della vostra presenza.

Questo ci consente di metterci in una posizione giuridica “corretta”. Il D.L. dice che la mancanza di green pass viene considerata “assenza ingiustificata”, quindi noi dobbiamo poter dimostrare di fronte ad un arbitrato o durante un ricorso che non eravamo assenti. Ci siamo regolarmente recati sul luogo di lavoro e ci è stato impedito l'accesso da parte del datore di lavoro o suo delegato: questo smonta l'automatismo che il decreto legge intende far accettare.

Difficilmente riceverete risposta alle pec. Cosa vi possono dire? Di presentarvi l'indomani in ufficio per lavorare? Che non vi hanno visto? Di fatto non c'è nulla di sensato che possano rispondere, fintanto che decidono di rispettare la normativa discriminatoria basata sul green pass. Nel frattempo, le pec vi forniscono prova incontrovertibile del fatto che vi siete recati sul posto di lavoro e ciò può esservi utile se si dovesse ricorrere al giudice del lavoro.

Se non risponderanno, i giorni di “assenza” saranno "sanati" dal punto di vista giuridico. Se invece replicheranno di non avervi visto, potrete decidere se rispondere o meno (magari ribadendo di essere stati presenti), ma in ogni caso il datore di lavoro perderà di credibilità e si renderà “poco affidabile”, visto che le sue precedenti comunicazioni affermano che in mancanza di green pass non si può accedere al luogo di lavoro. Tutto ciò sarà utile in caso si scelga di ricorrere all'arbitrato del giudice del lavoro.

- **NON FIRMATE NIENTE** di ciò che l'azienda vi chiede relativamente al tema assenze, green pass etc.. Insistete perché qualsiasi comunicazione vi venga mandata via mail (se non sarà pec meglio, sarà contestabile anche la validità legale) Per essere giuridicamente ineccepibili le comunicazioni aziendali devono essere proposte su carta intestata, firmate da un responsabile e avere la data.

ATTENZIONE: è fondamentale "sanare" per iscritto (via pec o raccomandata A/R) le giornate di assenza perché **l'azienda potrebbe utilizzare la vostra assenza non comunicata per tentare il licenziamento con giusta causa** (non avete comunicato nulla e il contratto prevede che dopo 5 giorni di assenza ingiustificata possa sussistere il licenziamento per giusta causa).

Es: l'azienda vi dà una comunicazione per iscritto, senza data e senza firma di un responsabile, dicendo che dal 15 ottobre non dovete presentarvi a lavorare senza green pass. Questo documento sprovvisto di data e firma non ha valore, per cui se non vi presentate in ufficio è facile che riescano a portare a termine il licenziamento per giusta causa. Stessa cosa per una comunicazione espressa a voce.

Dovete dunque dimostrare che vi siete regolarmente recati sul luogo di lavoro nel modo che abbiamo spiegato sopra.

- **DIFFIDA:** dopo una settimana dalla vostra comunicazione (riguardante i ripetuti tentativi di accedere sul luogo di lavoro) potete procedere con l'invio della diffida (tramite pec o raccomandata A/R). Se la mandate tramite pec, assicuratevi di stamparla, datarla, firmarla con biro blu e scannerizzarla in formato digitale, inviandola come allegato. L'oggetto (e testo) dell'email sarà: "urgente **comunicazione per il titolare** o l'amministratore o legale rappresentante **e al dirigente direttamente responsabile** dell'azienda/società/filiale/area etc etc. Distinti saluti".

Per le piccole aziende, si può inviare direttamente al titolare, mentre per quelle medio/grandi dovrà essere inviata al massimo responsabile (amministratore) e al dirigente direttamente responsabile del vostro settore.

Per quanto riguarda le aziende medio-piccole, dove è possibile incontrare il datore di lavoro, dopo aver inviato la diffida, sarà costruttivo avviare un dialogo per far "pesare" pro e contro del comportamento aziendale. Da una parte (per mancato controllo del lasciapassare) l'azienda rischia una sanzione dai 400 ai 1.000 euro, per la quale si potrà fare ricorso al Prefetto (anche grazie alla nostra collaborazione). Probabilmente finirà in un cassetto per sempre, anche perché in seconda battuta si potrà fare ricorso al Giudice di Pace. Insomma, la sanzione non verrebbe comunque mai pagata, in quanto basata su presupposti di illegittimità.

Dall'altro lato il datore di lavoro rischia che il lavoratore si rivolga all'autorità giudiziaria. Il giudice potrebbe stabilire il pagamento di tutti gli arretrati, interessi e tutta la retribuzione fino al 31/12/2021, impedendo comunque al lavoratore di recarsi sul posto di lavoro (vedasi recente sentenza Tar di Milano Avv. Sandri), dovrà pagarsi un avvocato civilista e forse uno penalista (dipende quali reati la magistratura deciderà di perseguire).

Trascorsa una decina di giorni senza che il datore di lavoro abbia mostrato di voler trovare un punto di accordo, potrete procedere con un ESPOSTO oppure una DENUNCIA/QUERELA alla Procura della Repubblica. In quest'ultimo caso sarà meglio farsi assistere da un avvocato, mentre nel caso dell'esposto si tratta solo di un'esposizione dei fatti, quindi non dovrebbe causarvi nessun grattacapo.

Si apriranno quindi due differenti opportunità. La prima è tentare la strada di un arbitrato / causa di tipo civilistico, in cui un magistrato competente nel diritto del lavoro deciderà se dovranno esservi corrisposti tutti gli emolumenti arretrati (e come verranno suddivise le spese legali). La seconda riguarda l'aspetto civilistico-penale, successivo alla presentazione dell'esposto o denuncia/querela.

In questo caso il giudice deciderà se archiviare la pratica per insussistenza di reato o se aprire il fascicolo per riscontrare l'eventuale reato. In questo secondo caso il datore di lavoro diventerà un vostro caro amico. Potrebbe proporvi di pagare tutti gli arretrati e chiedervi di ritirare la denuncia/querela, ma... se il giudice avrà riscontrato il reato potrebbe decidere di perseguirlo d'ufficio anche se ritirerete la denuncia.

Caro datore di lavoro, consulente del lavoro, caro commercialista che consigliate la discriminazione, sicuri di volervi prendere la responsabilità su quanto sopra descritto quando basterebbe dire all'incaricato dei controlli non "controllare" più quella persona a seguito della diffida?

Ricordiamoci che il datore di lavoro può rifiutare i controlli delle forze dell'ordine in azienda anche adducendo a "segreti industriali relativi alla sua attività". In tal caso il controllo potrà avvenire SOLO se accompagnato da un mandato di un magistrato. Questa argomentazione non vale per le attività a contatto col pubblico, ad esempio per bar e ristoranti, che in ogni caso possono applicare il punto 1 del controllo a campione sui dipendenti, evitando di controllare i non "vaccinati".

Come vedete, è pieno di utili scappatoie che permettono al datore di lavoro di evitare di discriminare i propri dipendenti, evitando al contempo anche beghe legali molto serie.

Spettabile

RACCOMANDATA A/R (o mail pec allegando file)
[inserire i dati del legale rappresentante/amm. delegato e p.c. del Direttore del Personale]

ATTO DISSUASIVO E DI DIFFIDA A NON ESIGERE LA CARTA VERDE (GREEN PASS)

Egregi Signori,

riscontro la Vostra richiesta di presentazione/invio del certificato verde Covid-19 che devo tuttavia respingere.

È noto che ai sensi del Regolamento UE 953/2021 il certificato verde è un documento del tutto facoltativo che non può essere utilizzato al fine di discriminare chi non ne sia in possesso. Coloro che abbiano scelto di non utilizzare il certificato verde Covid-19 hanno titolo per godere dei medesimi diritti di chi abbia invece deciso di munirsi del certificato in questione (cfr. “considerando” 36 e 62 del Regolamento e art. 17 dello stesso).

Pertanto, **le disposizioni del decreto-legge 127/2021** in materia di certificato verde Covid-19 **devono essere lette come riferite ad un documento facoltativo** che ciascun lavoratore può decidere in piena libertà di utilizzare o meno. Tant'è che il decreto-legge 52/2021, (art. 9, comma 9) presupposto del decreto-legge 127/2021 ed in esso esplicitamente richiamato in tutte le sue parti, prevede espressamente l'applicabilità delle norme interne **solo se compatibili con il sopra richiamato Regolamento.**

Inoltre, la norma cui fate riferimento per imporre il possesso e l'esibizione del certificato verde Covid-19 è in evidente e diretto contrasto con il Regolamento Europeo 2021 / 953, nella parte in cui (considerando 36) espressamente prevede un divieto assoluto di discriminazione nei confronti delle persone non vaccinate non solo perché impossibilitate ad ottenere la vaccinazione ma anche per propria scelta personale; il divieto di discriminazione si applica a tutti gli ambiti di competenza dell'UE, ivi incluso l'ambito della libera concorrenza del mercato e del lavoro: dato che i Regolamenti europei hanno applicazione diretta in Italia, e prevedono la disapplicazione delle norme nazionali in disaccordo con essi, il D.L. 127/ 2021 **deve essere disapplicato direttamente dal soggetto cui la norma impone la verifica, pena, in difetto, la sua piena e personale responsabilità,** con le conseguenze di cui oltre si dirà.

Inoltre, come Vi sarà noto, il legislatore europeo ha fatto obbligo agli stati membri di rispettare, nell'attuazione delle norme concernenti il certificato verde Covid-19, 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 (vaccino) o diagnostico (tampone) costituisce, quindi, violazione della CDFUE con la conseguenza che la normativa di cui al decreto-legge 127/2021 è inapplicabile poiché il diritto dell'Unione Europea prevale su quello nazionale senza necessità di alcuna dichiarazione giudiziale di tale prevalenza (principio del primato del diritto dell'Unione Europea).

In ogni caso, nella misura in cui la Vostra richiesta costituisce un modo surrettizio per imporre ai lavoratori la vaccinazione oppure l'effettuazione del tampone, essa viola l'art. 5 della legge 300/1970 (Statuto dei diritti dei lavoratori) che vieta gli accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

La Vostra richiesta, pertanto, è del tutto illegittima e chiunque impedisca al lavoratore di accedere al posto di lavoro, nonostante il lavoratore goda di un contratto regolarmente in essere e sottoscritto dalle parti, viola un Diritto costituzionalmente garantito (art. 36, comma 1 Cost.) che è appunto il Diritto al lavoro.

Tale violazione può configurarsi come ipotesi di reato di:

a) violenza privata ex art. 610, comma 1 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”*;

b) atti persecutori ex art. 612 bis c. p., comma 1: “...è punito con la reclusione da un anno a sei anni e sei mesi chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura...”;

c) estorsione ex art. 629, comma 1 c.p.: “Chiunque, mediante violenza o minaccia, costringendo taluno a fare o ad omettere qualche cosa, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da cinque a dieci anni e con la multa da euro 1.000 a euro 4.000”.

e/o quelli che venissero ritenute dalla Autorità giudiziaria, quali ad esempio, di:

d) concussione ex art. 17 c.p. : “Il pubblico ufficiale o l’incaricato di un pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità, è punito con la reclusione da sei a dodici anni”. **riguarda solo la Pubblica Amministrazione, i loro responsabili e dipendenti (MINISTERI, PREFETTURE, Province, etc). Se non nel vs caso cancellare da “e/o che venissero...” e tutto il punto d)**

La retribuzione conseguente al lavoro che svolgo con impegno e affidabilità al Vostro servizio, consente il mio sostentamento e quello dei miei cari e vi invito quindi a considerare i danni che causereste alla mia persona sospendendomi dall’attività lavorativa.

D’altro canto, secondo quanto previsto dal decreto 127/2021 l’azienda rischierebbe una sanzione da 400 a 1000 euro. Tale sanzione è piuttosto aleatoria e l’azienda potrebbe legittimamente presentare ricorso al Prefetto, con le motivazioni analoghe a quelle addotte con il presente atto.

Vi invito, quindi, a riconsiderare la Vostra richiesta rivedendone il contenuto alla luce del Principio di prevalenza vigente nel Diritto, ovvero:

- del Regolamento UE 953/2021,

- della Costituzione Italiana che sancisce all’art. 32 secondo comma che “Nessuno può essere obbligato ad un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.”.

Pertanto, con il presente atto diffido sin da ora i responsabili dell’azienda a non assumere nei miei confronti comportamenti discriminatori e gravemente lesivi di miei ulteriori diritti costituzionalmente garantiti, quali la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione che implicherebbero gravi danni alla mia persona e alla mia famiglia, in chiara violazione anche di norme sovranazionali che prevalgono sulle norme nazionali.

In difetto mi vedrò costretto, mio malgrado ad adire l’Autorità giudiziaria nelle opportune sedi nel superiore interesse della Verità e della Giustizia, per la esemplare condanna di quanti verranno giurisdizionalmente ritenuti penalmente responsabili e per il conseguimento del risarcimento dei danni patiti e patienti, causati alla mia persona e alla mia famiglia, materiali, morali, fisici, biologici, psicologici e di vita di relazione.

Distinti saluti

data

Firma _____

AZIENDE CON MENO DI 15 DIPENDENTI

Spettabile

RACCOMANDATA A/R (o pec allegando file)
[inserire i dati del legale rappresentante/amm. delegato e p.c. del Direttore del Personale]

ATTO DISSUASIVO E DI DIFFIDA A NON ESIGERE LA CARTA VERDE (GREEN PASS)

Egregi Signori,

riscontro la Vostra richiesta di presentazione/invio del certificato verde Covid-19 che devo tuttavia respingere per una serie di motivi che qui di seguito illustro.

Specifico, per prima cosa, che, **ai sensi dello stesso decreto legge 127/21**, a fronte del quale inoltrate la Vostra richiesta, ed in particolare ai sensi dell'art.3 comma 7 del medesimo, previsto nell'ipotesi di imprese con meno di 15 dipendenti, **la sospensione** da parte dell'azienda nei confronti del lavoratore dopo 5 giorni di assenza "ingiustificata" **è una mera facoltà e non un obbligo**, con la conseguenza che, evitando, come vi è riconosciuto dall'atto sopra citato, di provvedere alla sospensione, evitereste il rischio di incorrere nelle gravi conseguenze della sua applicazione e di cui ora Vi dirò.

È noto che ai sensi del Regolamento UE 953/2021 il certificato verde è un documento del tutto facoltativo che non può essere utilizzato al fine di discriminare chi non ne sia in possesso. Coloro che abbiano scelto di non utilizzare il certificato verde Covid-19 hanno titolo per godere dei medesimi diritti di chi abbia invece deciso di munirsi del certificato in questione (cfr. "considerando" 36 e 62 del Regolamento e art. 17 dello stesso).

Pertanto, **le disposizioni del decreto-legge 127/2021** in materia di certificato verde Covid-19 **devono essere lette come riferite ad un documento facoltativo** che ciascun lavoratore può decidere in piena libertà di utilizzare o meno. Tant'è che il decreto-legge 52/2021, (art. 9, comma 9) presupposto del decreto-legge 127/2021 ed in esso esplicitamente richiamato in tutte le sue parti, prevede espressamente l'applicabilità delle norme interne **solo se compatibili con il sopra richiamato Regolamento**.

Inoltre, la norma cui fate riferimento per imporre il possesso e l'esibizione del certificato verde Covid-19 è in evidente e diretto contrasto con il Regolamento Europeo 2021 / 953, nella parte in cui (considerando 36) espressamente prevede un divieto assoluto di discriminazione nei confronti delle persone non vaccinate non solo perché impossibilitate ad ottenere la vaccinazione ma anche per propria scelta personale; il divieto di discriminazione si applica a tutti gli ambiti di competenza dell'UE, ivi incluso l'ambito della libera concorrenza del mercato e del lavoro: dato che i Regolamenti europei hanno applicazione diretta in Italia, e prevedono la disapplicazione delle norme nazionali in disaccordo con essi, il D.L. 127/ 2021 **deve essere disapplicato direttamente dal soggetto cui la norma impone la verifica, pena, in difetto, la sua piena e personale responsabilità**, con le conseguenze di cui oltre si dirà.

Inoltre, come Vi sarà noto, il legislatore europeo ha fatto obbligo agli stati membri di rispettare, nell'attuazione delle norme concernenti il certificato verde Covid-19, 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 (vaccino) o diagnostico (tampone) costituisce, quindi, violazione della CDFUE con la conseguenza che la normativa di cui al decreto-legge 127/2021 è inapplicabile poiché il diritto dell'Unione Europea prevale su quello nazionale senza necessità di alcuna dichiarazione giudiziale di tale prevalenza (principio del primato del diritto dell'Unione Europea).

In ogni caso, nella misura in cui la Vostra richiesta costituisce un modo surrettizio per imporre ai lavoratori la vaccinazione oppure l'effettuazione del tampone, essa viola l'art. 5 della legge 300/1970 (Statuto dei diritti dei lavoratori) che vieta gli accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

La Vostra richiesta, pertanto, è del tutto illegittima e chiunque impedisca al lavoratore di accedere al posto di lavoro, nonostante il lavoratore goda di un contratto regolarmente in essere e sottoscritto dalle parti, viola un Diritto costituzionalmente garantito (art. 36, comma 1 Cost.) che è appunto il Diritto al lavoro.

Tale violazione può configurarsi come ipotesi di reato di:

a) violenza privata ex art. 610, comma 1 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”*;

b) atti persecutori ex art. 612 bis c. p., comma 1: *“...è punito con la reclusione da un anno a sei anni e sei mesi chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura...”*;

c) estorsione ex art. 629, comma 1 c.p.: *“Chiunque, mediante violenza o minaccia, costringendo taluno a fare o ad omettere qualche cosa, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da cinque a dieci anni e con la multa da euro 1.000 a euro 4.000”*.

e/o quelli che venissero ritenute dalla Autorità giudiziaria, quali ad esempio, di:

d) concussione ex art. 17 c.p. : *“Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità, è punito con la reclusione da sei a dodici anni”*. **riguarda solo la Pubblica Amministrazione, i loro responsabili e dipendenti (MINISTERI, PREFETTURE, Province, etc). Se non nel vs caso cancellare da “e/o che venissero...” e tutto il punto d)**

La retribuzione conseguente al lavoro che svolgo con impegno e affidabilità al Vostro servizio, consente il mio sostentamento e quello dei miei cari e vi invito quindi a considerare i danni che causereste alla mia persona sospendendomi dall'attività lavorativa.

D'altro canto, secondo quanto previsto dal decreto 127/2021 l'azienda rischierebbe una sanzione da 400 a 1000 euro. Tale sanzione è piuttosto aleatoria, nel Vostro caso di limitata applicazione temporale (solo per 5 giorni) e l'azienda potrebbe legittimamente presentare ricorso al Prefetto, con le motivazioni analoghe a quelle addotte con il presente atto.

Vi invito, quindi, a riconsiderare la Vostra richiesta rivedendone il contenuto alla luce del Principio di prevalenza vigente nel Diritto, ovvero:

- del Regolamento UE 953/2021,

- della Costituzione Italiana che sancisce all'art. 32 secondo comma che “Nessuno può essere obbligato ad un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.”.

Pertanto, con il presente atto diffido sin da ora i responsabili dell'azienda a non assumere nei miei confronti comportamenti discriminatori e gravemente lesivi di miei ulteriori diritti costituzionalmente garantiti, quali la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione che implicherebbero gravi danni alla mia persona e alla mia famiglia, in chiara violazione anche di norme sovranazionali che prevalgono sulle norme nazionali.

In difetto mi vedrò costretto, mio malgrado ad adire l'Autorità giudiziaria nelle opportune sedi nel superiore interesse della Verità e della Giustizia, per la esemplare condanna di quanti verranno giurisdizionalmente ritenuti penalmente responsabili e per il conseguimento del risarcimento dei danni patiti e patienti, causati alla mia persona e alla mia famiglia, materiali, morali, fisici, biologici, psicologici e di vita di relazione.

Distinti saluti
data

Firma _____