

Alla cortese attenzione dell Ill.mo Giudice territoriale del lavoro per la provincia di .....

**OGGETTO:** richiesta intervento per violazione contrattuale tra datore e dipendente e violazione diritti costituzionali e internazionali da parte del responsabile della .....

Il/La sottoscritta/o .....

C.F. ....

Nato/a a .... il .....

Residente a .....

formula la presente per significare quanto segue:

**PREMESSO:**

*che dal ...../...../2021 l'azienda mi preclude l'entrata con verbale allontanamento dovuto al mio rifiuto di condivisione di dati sanitari e nonostante mi sia stato vietato l'ingresso in quanto priva di "green pass", mi sono sempre recata sul posto di lavoro per esperire quanto previsto dal contratto di lavoro sottoscritto con l'azienda,*

*che nel contratto lavorativo stipulato tra me e il datore di lavoro non è previsto come requisito la condivisione del mio stato sanitario e che secondo l' Art 319 CO non è consentita la modifica unilaterale dei requisiti, neppure se tale modifica fosse motivata da normativa governativa intervenuta successivamente alla stipula di detto contratto.*

*Che questo decreto legge, emesso inspiegabilmente nonostante sia in evidente violazione di leggi di rango superiore sia nazionali che internazionali, non può avere effetto retroattivo sulla validità contrattuale né può giustificare la modifica unilaterale da parte del datore di lavoro.*

*Che le raccomandate da me trasmesse in data .../.../2021 al direttore generale e legale rappresentante dell'azienda, in cui rappresentavo le violazioni penali che tali persone avrebbero commesso nel rifiutarmi l'accesso al luogo di lavoro e con le quali richiedevo spiegazioni ufficiali debitamente e validamente argomentate a riguardo, sono rimaste parzialmente inevase e nell'unica risposta pervenuta a firma dell'azienda mi viene semplicemente riconfermata la linea sino ad ora attuata.*

*Che il CCNL prevede che un eventuale sospensione può essere applicata solo a seguito di grave danno provocato dal dipendente e comunque deve essere dichiarata con modi e tempi ben precisi, che il datore non ha autorità di richiedere documenti sensibili se non inerenti alla mansione di contratto .*

*Che l'azienda, nella persona di ..... si è rifiutata di fornirmi risposta scritta e firmata, come previsto dalla legge, relativamente alle misure illegittimamente prese nei miei confronti con il persistere dello stato emergenziale.*

*Che il suddetto stato di emergenza, secondo la normativa vigente, deve essere dichiarato in base a grave calamità dettagliatamente comprovata, con ordinanza pubblicata nell'albo pretorio della località soggetta a calamità, al fine di ottenere dalla regione e dallo stato il contributo economico necessario a fronteggiare l'emergenza.*

*Che dalla verifica tramite FOIA nessuna ordinanza risulta pubblicata all'albo pretorio del comune di ....., dove non vi è alcun riferimento o dichiarazione di stato emergenziale dovuto al coronavirus come richiesto dalla delibera n. 26 del 31/01/2020 che fa riferimento al D.lgs 1/2018 codice protezione civile.*

*Che questa attività lavorativa è la mia unica fonte di sussistenza e mantenimento*

#### CONSIDERANDO CHE:

**Mi è stata quindi tolta l'unica fonte di sussistenza e mantenimento disapplicando la base di Presunzione di non colpevolezza (Art 27, co.2 della costituzione cit "un individuo è innocente fino a prova contraria") e come da testimonianze e prove certe emerse, il certificato comunemente chiamato green pass non garantisce che chi lo presenta sia totalmente immunizzato e non contagioso**

**Lo stato di salute di un paziente può essere certificato solo dal proprio medico (Art. 49 co. 1 del DPR 445/2000) previa accurata ed individuale analisi clinica pertanto la presunzione di colpevolezza relativa alla possibilità di epidemia colposa è infondata.**

- Dalla data del ..../..../2021 non mi è permesso accedere al posto di lavoro in qualità di dipendente in base al presunto divieto di ingresso all'interno della propria sede lavorativa per i lavoratori sprovvisti di green pass che faceva riferimento al D.L. 52/2021 introdotto dal DL127/2021 Detta disposizione interna è assolutamente contraria alle norme costituzionali, alle leggi europee nonché al diritto internazionale e al codice penale, in quanto la normativa in essa contenuta viola palesemente i diritti umani dei cittadini;
- Il "green pass" obbliga al vaccino o all'effettuazione di un tampone ogni 48 ore e ciò è illegale in base alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea che 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." [...];
- La Convenzione di Oviedo all'art. 2 recita: "L'interesse e il bene dell'essere umano devono prevalere sull'esclusivo interesse della società o della scienza.";
- La legge 881 del 25/10/1977 all'Art. 1.2 recita: "[...] In nessun caso un popolo può essere privato dei propri mezzi di sussistenza.";
- La legge 881 del 25/10/1977 all'Art. 2.2 recita: "Gli Stati parti del presente Patto si impegnano a garantire che i diritti in esso enunciati verranno esercitati senza discriminazione alcuna, sia essa fondata sulla razza, il colore, il sesso, la lingua, la religione, l'opinione politica o qualsiasi altra opinione, l'origine nazionale o sociale, la condizione economica, la nascita o qualsiasi altra condizione.";

- La Costituzione italiana è fondata sul lavoro. L'art. 1 recita: "*L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro. [...]*";
- La Costituzione italiana riconosce il diritto al lavoro. Art. 4 "*La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. [...]*";
- La Costituzione italiana tutela il lavoro. Art. 35 "*La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.*";
- Le norme europee prevalgono su quelle nazionali. 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 FACOLTATIVO.**
- Il **Regolamento CE 953/2021** al "considerando" **n.36** concernente il c.d. "green pass" stabilisce 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.*";
- 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.*";
- 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. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.*" Di contro, le norme sul green pass obbligatorio per l'accesso al luogo di lavoro discriminano i cittadini in considerazione delle loro condizioni personali sanitarie ed economiche.;
- 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.*";
- La Carta Europea dei Diritti dell'Uomo vieta 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.*";
- 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.”;

- 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.**”;
- ***L'art 32 della Costituzione Italiana cita: "La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti. Nessuno può essere obbligato a 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."***
- L’Art. 54 della Costituzione recita: “**Tutti i cittadini hanno il dovere di essere fedeli alla Repubblica e di osservare la Costituzione e le leggi. I cittadini cui sono affidate funzioni pubbliche hanno il dovere di adempierle con disciplina ed onore, prestando giuramento nei casi stabiliti dalla legge.**”
- L’Italia si è impegnata a rispettare i vincoli derivanti dagli accordi internazionali sottoscritti. Infatti l’art. 117 della Costituzione recita: “La **potestà legislativa** è esercitata dallo **Stato** e dalle **Regioni** nel rispetto della **Costituzione**, nonché dei vincoli derivanti dall’ordinamento comunitario e dagli **obblighi internazionali**.”;
- ***Lo statuto dei lavoratori (legge 300/1970 con le modifiche apportate dal D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185.) all 'Art 7 norma le sanzioni disciplinari "In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa", l' Art 8 dello stesso cita "È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore". All'Art. 15 cit. "E' nullo qualsiasi patto o atto diretto a: (...) le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti ai fini di discriminazione politica, religiosa, razziale(...) o basata sull'orientamento sessuale o convinzioni personali."***

#### **INOLTRE:**

- ***SUDETTE VIOLAZIONI Per l'applicazione del DL 52/2021 introdotto dal DL127/2021 entrano prepotentemente in violazione del codice penale in valutabili Articoli:***
- chiunque impedisca l’ingresso al posto di lavoro a chi non sia provvisto del “green pass” sta commettendo i reati di **Violenza privata (art. 610 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.*”

- **Estorsione (art.629 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. La pena è della reclusione da sette a venti anni e della multa da euro 5.000 a euro 15.000, se concorre taluna delle circostanze indicate nell'ultimo capoverso dell'articolo precedente."*

\*\*\*

### **CHIEDO:**

Tutto ciò premesso e considerato, con la presente **richiedo il rispetto del contratto di lavoro individuale in essere**, la cancellazione dall'archivio personale del provvedimento di impedimento di accesso per lo svolgimento del mio lavoro, il pagamento delle giornate lavorative segnatommi come assenza ingiustificata poiché tutti i giorni mi sono recato, come richiesto dal mio contratto, presso la filiale quindi in presenza e allontanato di fatto senza darmi possibilità di adempiere al contratto stipulato tra le parti, nonché i danni economici e morali cagionatommi da tale provvedimento o in alternativa la recessione per colpa di tale contratto da parte dell'azienda. Lascio alla Signoria Vostra l'onere e il dovere di valutare gli estremi per un'eventuale denuncia penale nei confronti del responsabile legale e amministrativo del suddetto istituto.

Resto a disposizione per fornire la documentazione inerente (Modulo INL per richiesta tentativo di conciliazione, procedura aziendale inerente al certificato elettronico covid 19, richiesta spiegazioni e messa a conoscenza delle violazioni, buste paga del mese di ottobre e novembre 2021, corrispondenza avvenuta a mezzo pec dal 15.10.2021) se ne ritenesse importante l'acquisizione agli atti.

Distinti saluti,