

STUDIO LEGALE
Avv. [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]



Via Duca d'Aosta 135/D - 24058 Romano di Lombardia
- Fax 0363.917796 -
E-Mail: info@comicost.com
Web: www.comicost.com - Fb: @comicost - Twitter: @comicost

[REDACTED], 18 Marzo 2021

A mezzo pec

Spett.le
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

COMUNICAZIONE URGENTISSIMA

Oggetto: VS. RACCOMANDATA DI SOSPENSIONE DAL SERVIZIO DEL 8 MARZO 2021 NEI CONFRONTI DEL DIPENDENTE [REDACTED]

Formulo la presente in nome e per conto del Sig. [REDACTED]
[REDACTED], lavoratore dipendente presso la Vs. Cooperativa con la mansione di [REDACTED], per rappresentare quanto segue.

Mi risulta, come da documentazione a mie mani, che in data 4 Marzo 2021 il mio cliente veniva obbligato a sottoscrivere, con tanto di propri dati personali, un Vs. modulo, denominato "COVID 19 VACCINE ASTRAZENECA MODULO DI CONSENSO", con il quale gli veniva illegittimamente richiesto di esprimere la sua volontà, positiva o negativa, in merito alla somministrazione del siero sperimentale, erroneamente e volgarmente denominato "vaccino", prodotto dalla farmaceutica Astrazeneca.

Ignorando il fatto che tale Vs. richiesta rivestisse un gravissimo ed imperdonabile abuso, il Sig. [REDACTED] lo sottoscriveva dichiarando la propria volontà a non sottoporsi ad alcuna somministrazione di farmaci.

Come se l'illecito compiuto non fosse sufficiente, il lavoratore veniva sottoposto a diverse pressioni e prevaricazioni affinché cambiasse la sua decisione.

Il mio assistito, pur non essendo tenuto, scriveva a Voi una missiva con la quale motivava il suo diniego, adducendo un elenco di considerazioni mediche di non scarso valore, non ultima la circostanza che il farmaco in questione è sperimentale.

In data 8 Marzo 2021, veniva consegnata al Sig. [REDACTED] Vs. raccomandata a mano, a firma [REDACTED], con la quale gli veniva comunicata la Sua sospensione dal servizio e dalla retribuzione, addirittura, sembra davvero impossibile che sia stato scritto ma è così, *"fino a quando non avrà effettuato la vaccinazione anti-Covid 19 completa"*.

Tali condotte e la missiva del 8 Marzo 2021, costituiscono una tale quantità di illeciti e reati che è perfino arduo riuscire ad elencarli e contestarli nella loro interezza.

Qualsiasi pretesa di conoscenza, da parte del datore di lavoro, di dati sensibili attinenti la salute del lavoratore, le sue preferenze, le scelte terapeutiche, nonché richieste di schedatura sulla base delle predette, violano il Regolamento europeo 2016/679 GDPR e il Codice privacy 196/2003, novellato dal D.lgs. 101/2018.

Il datore di lavoro deve rispettare, nel trattamento dei dati dei lavoratori, i principi cardine di liceità, correttezza, trasparenza, proporzionalità e sicurezza.

Il trattamento, quindi, non deve essere contrario a disposizioni di legge; deve perseguire uno scopo determinato, esplicito e soprattutto legittimo ed i dati devono essere trattati in modalità compatibile con tale finalità; espliciti devono esserne gli scopi e le modalità di trattamento; i trattamenti devono essere effettuati con modalità e strumenti adeguati al fine di non mettere in pericolo i diritti e le libertà del lavoratore.

Nessuno dei sopra emarginati principi di legge è stato da Voi rispettato, bensì violato senza ritegno alcuno.

Sono stati altresì violati l'articolo 3 del paragrafo 2 della Carta Europea dei diritti fondamentali (Diritto all'integrità della persona, comma 2 lettera a): "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 (...) e l'art. 6 del Trattato sull'Unione Europea.

Inoltre, l'imposizione ad un trattamento sanitario obbligatorio, quale l'inoculazione di un siero (tra l'altro sperimentale) si porrebbe in contrasto con una notevole mole di fonti giuridiche di rango superiore, tra cui: la Costituzione Italiana (articoli 2, 13 e 32); la Convenzione sui diritti dell'uomo e della biomedicina (c.d. Convenzione di Oviedo del 4 Aprile 1997), ratificata dall'Italia con la legge 145/2001; art. 3 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, proclamata a Nizza il 7 Dicembre 2000; la Sentenza della Corte Costituzionale n. 438 del 23/12/2008 ha precisato, in aggiunta, che l'assoluta necessità che la persona sia posta in condizione di conoscere e approvare tutto il percorso terapeutico si evince altresì da diverse leggi nazionali che disciplinano specifiche attività mediche, ad esempio l'art. 3 della legge 219/2005 (attività trasfusionali ed emoderivati); l'art. 6 della legge 40/2004, nonché l'art. 33 della legge 833/1978 (istituzione del servizio sanitario nazionale), il quale prevede che le cure sono volontarie e nessuno può essere obbligato ad un trattamento o accertamento sanitario contro la propria volontà.

Non si comprende, con un così solido e importante quadro normativo, nazionale costituzionale, comunitario ed internazionale, come possa pensare un datore di lavoro di inventarsi, dalla sera alla mattina, un fantomatico obbligo terapeutico in capo al lavoratore che, stando a quanto leggo, avendo espresso il suo diniego all'assunzione di un farmaco, nemmeno APPROVATO dagli appositi enti e organismi di vigilanza, ma solo autorizzato in via temporanea e dunque indubbiamente sperimentale, è stato perfino sospeso dall'attività senza retribuzione.

Fermo restando che ho già ricevuto espresso mandato dal mio assistito per il deposito di denuncia querela a carico della firmataria del provvedimento, [REDACTED], e ovviamente a carico di tutti coloro che verranno ritenuti responsabili in concorso con la predetta, considerato che nel nostro ordinamento la responsabilità penale è

personale, Vi evidenzio e contesto che risultano violate diverse fattispecie di reato, tra cui: l'estorsione, prevista e punita dall'art. 629 c.p., (tra l'altro formalizzata nero su bianco) la minaccia, prevista e punita dall'art. 612 c.p., la violenza privata, prevista e punita dall'art. 610 c.p., il trattamento illecito dei dati personali, reato previsto e punito dall'art. 167 del D.lgs 196/2003.

Ad adiuvandum, Vi contesto formalmente la nullità, per mancata osservanza delle norme previste dallo Statuto dei lavoratori, della sospensione del lavoratore, a cui, tra l'altro, non sono stati indicati i termini di legge entro i quali avrebbe potuto fornire le proprie osservazioni PRIMA dell'irrogazione della "sanzione".

Fermi ed impregiudicati, comunque, tutti i diritti del Sig. [REDACTED], Vi invito e diffido a terminare immediatamente la sua immotivata ed illecita sospensione dall'attività lavorativa e a non operare alcun tipo di detrazione dal punto di vista retributivo, e ciò al fine di evitare la contestazione di ulteriori e diversi reati, confermando la perfettamente lecita decisione dello stesso di NON sottoporsi ad alcuna inoculazione di sieri sperimentali, di qualsivoglia ditta farmaceutica.

Per quanto sopra, riservandomi di quantificare il risarcimento del danno, morale e patrimoniale, già patito e patiendo dal Sig. [REDACTED], Vi avverto che in difetto di Vs. positivo riscontro per la reintegra al lavoro dello stesso, entro e non oltre cinque giorni dal ricevimento della presente, procederò nelle opportune sedi, con beneplacito di spese e ulteriori danni.

Distinti saluti.

[REDACTED]