N. R.G. 2022/12016

TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE

02 Seconda sezione CIVILE

Nel procedimento iscritto al n. r.g. **12016/2022** promosso da:

Per [redacted] (C.F. [redacted]), nata a [redacted], residente in [redacted], rappresentata e difesa, anche con facoltà disgiunte, dall'Avv. Tiziana Vigni (C.F.: VGN TZN 59C59 L906J – PEC: tizianavigni@pec.ordineavvocatisiena.it – fax 0577998837) con studio in Poggibonsi (SI), Via Salceto n. 85 e dall'Avv. Olav Gianmaria Taraldsen (C.F. TRLLGN88S04L736M), con studio a Milano, via Benedetto Marcello n. 48, PEC o.g.taraldsen@milano.pecavvocati.it, come da procura allegata al presente atto ai sensi dell'art. 83, III c., c.p.c. e art. 10, DPR 123/2001

RICORRENTE

CONTRO

Azienda [redacted] (P.I. e C.F.: [redacted]), con sede Presso Piazza [redacted] n. [redacted], [redacted], in persona del legale rappresentante *pro tempore* [redacted]

CONVENUTA

Il Giudice dott. Susanna Zanda,
a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 13/06/2023,
ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

La domanda della ricorrente va accolta per i seguenti motivi.

La [redacted]
dipendente dell'[redacted] fin dal [redacted], con qualifica di infermiera, lamenta di essere stata illegittimamente sospesa dal lavoro a partire dal 2 settembre 2021 fino al 31.12.21, termine successivamente prorogato al 15 giugno 2022, giusto DL 172/21 e quindi prorogato ancora fino al 31.12.22 giusto DL 24/2022.

Tale sospensione è stata motivata dalla mancata sottoposizione al trattamento cd. vaccinale anti sars cov 2 e dalla mancata esibizione di una esenzione.

A detta [redacted] la sospensione non è stata accompagnata da una corretta osservanza della normativa di riferimento che avrebbe imposto il rèpechage adibendo la lavoratrice a mansioni anche inferiori, lavorando senza contatto col pubblico o da remoto, ciò che un'azienda come quella convenuta che gestisce molti ospedali avrebbe potuto fare; inoltre la sospensione dal lavoro della [redacted] disposta dall'azienda convenuta non è stata controbilanciata da alcuna forma di sostegno economico come ad es. un assegno alimentare, ditalchè [redacted] che lavorava alle dipendenze della convenuta sin dall'anno 1985 si è vista all'improvviso privata dell'unica forma di reddito che le consentiva di vivere, con danno morale e psichico conseguente, oltre quello patrimoniale del mancato guadagno.

Sostenendo che l'imposizione dell'obbligo vaccinale fosse incostituzionale e illegittimo per l'inefficacia dei cd vaccini anti covid nella prevenzione del contagio, come dimostrato da tutta una

serie di documenti allegati al ricorso, e sostenendo che i vaccini anti covid in quanto approvati in via condizionata potevano risultare pericolosi per la sua salute come dimostrato da tutta una serie di prove anche con articoli scientifici allegati al ricorso, oltre che come ammesso da AIFA e ISS, ha chiesto la condanna della convenuta al risarcimento di tutti i danni sofferti per tutto il lungo e sproporzionato periodo di sospensione, perchè discriminata senza alcun valido motivo con un trattamento sperequato rispetto ai suoi colleghi vaccinati; ha poi chiesto la condanna dell'azienda alle retribuzioni mancate nel periodo di sospensione.

[redacted] ha dichiarato di agire in base alla normativa antidiscriminatoria sul luogo di lavoro, ossia il decreto legislativo n.216/2003 che è attuativo della direttiva CEE che mira ad impedire in tutta Europa le condotte discriminatorie sia nell'accesso che nelle condizioni di lavoro.

Ha osservato che il decreto legislativo 150/2011 sulla semplificazione dei riti, prevede una specifica norma ossia l'art.28 che stabilisce appunto la forma del ricorso 702 bis c.p.c. per l'esercizio delle azioni anti-discriminatorie che normalmente si concludono con un risarcimento del danno, il quale deve avere una portata dissuasiva e dunque deve essere di entità tale da dissuadere la parte datoriale in ordine alla ripetizione di condotte discriminatorie per il futuro; in caso di dipendenti di Pubbliche amministrazioni è sempre competente il Giudice Ordinario in quanto viene in rilievo il diritto fondamentale a non essere discriminato, diritto che non degrada mai a interesse legittimo e che non consente alla PA l'esercizio di alcun potere discrezionale; a tal riguardo ha citato due pronunce della Cassazione a sezioni unite (cass. S.u. 7186/2011; 8092020).

Si è costituita in giudizio l'Azienda [redacted] eccependo l'incompetenza del giudice adito essendo competente il giudice del lavoro, in quanto erra parte ricorrente nel ricondurre il presente contenzioso alla disciplina antidiscriminatoria prevista dal Decreto legislativo 216/2003; a tal riguardo ha osservato che quella disciplina prevede il caso del trattamento sperequato di un lavoratore per motivi di sesso, razza, credo religioso, convinzioni personali, handicap età orientamento sessuale, e nulla di tutto ciò sarebbe ravvisabile in questo caso, dove semplicemente la parte datoriale ha attuato la legge dello Stato che imponeva la sospensione dei sanitari non vaccinati, quale strumento di garanzia della sicurezza sui luoghi di lavoro; dunque il decreto legge 44/2021 poi prorogato, non avrebbe fatto altro che porsi in linea e attuare il decreto legislativo n. 81/2008.

In proposito l'azienda aveva elaborato tramite il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) un apposito DVR valutazione rischio biologico covid -19 per adeguarsi alle modifiche normative intervenute nel tempo, contenente le misure di protezione e i relativi destinatari in relazione alla classificazione del rischio "basso" "medio" "alto".

Quindi i documenti allegati alla comparsa di risposta ossia i doc. 23 e 24 sono i DVR del periodo di sospensione [redacted] e l'Azienda non aveva fatto altro che applicare le misure di prevenzione ivi previste, sottolineando che la vaccinazione era una misura di protezione applicabile ai sanitari anche nel caso di rischio basso.

Il doc. 18 prodotto sempre dalla convenuta dimostra, contrariamente a quanto affermato [redacted] che il tasso di ospedalizzazione e ricovero in terapia intensiva è raddoppiato e triplicato per i non vaccinati, ciò che dimostra l'efficacia vaccinale e la proporzionalità della misura.

Quanto al mancato répechage ha citato il trib. di Reggio Calabria che giudica non pretendibile dal non vaccinato la creazione di una posizione lavorativa ad hoc con i costi economici che essa comporta; quanto alla mancanza di supporti economici ha osservato che l'assegno alimentare non è stato considerato dovuto nemmeno dalla sent. Corte cost 15/2022, e ciò in quanto trattasi di misura applicabile quando il venir meno della prestazione lavorativa sia da ricondurre a fatti datoriali e non , come in questo caso, ad una libera scelta del lavoratore di non vaccinarsi così sottraendosi alle condizioni di sicurezza sul posto di lavoro che parte datoriale deve sempre garantire.

MOTIVAZIONE

Tanto premesso si rileva che effettivamente l'art. 28 del decreto legislativo N. 150/2011 prevede una specifica azione davanti al GO per far valere le condotte discriminatorie in ambito anche lavorativo, giusto specifico riferimento ivi contenuto anche alle condotte discriminatorie previste dal decreto legislativo n. 216/2003, che riguarda il lavoro; infatti si tratta di un decreto di Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro ***(e della direttiva n. 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori) con ultimo aggiornamento nel 2022.***

Dunque il caso in esame ha ad oggetto la tutela contro condotte discriminatorie in ambito lavorativo, ed è applicabile detto **decreto legislativo 216/2003** che riguarda anche le discriminazioni attuate sulla base di opinioni personali.

Pare utile riprodurre la nozione di discriminazione in esso contenuto art. 2:

Art. 2

Nozione di discriminazione

1. Ai fini del presente decreto e salvo quanto disposto dall'articolo 3, commi da 3 a 6, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età
((, della nazionalità))
o dell'orientamento sessuale. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:

a) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età
((, per nazionalità))
o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età
((o nazionalità))
o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

2. È fatto salvo il disposto dell'articolo 43, commi 1 e 2 del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, approvato con decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

3. Sono, altresì, considerate come discriminazioni, ai sensi del comma 1, anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi di cui all'articolo 1, aventi lo scopo o l'effetto di **violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.**

4. L'ordine di discriminare persone a causa della religione, delle convinzioni personali, dell'handicap, dell'età ***((, della nazionalità))*** o dell'orientamento sessuale è considerata una discriminazione ai sensi del comma 1.

Orbene tale tutela è strutturata come inibitoria e risarcimento danno con finalità dissuasiva, e qui, stante la cessazione della sospensione ex lege dei sanitari, si riduce ora per allora ad un risarcimento del danno per le condotte discriminatorie già sofferte; in ogni caso quand'anche volesse ammettersi che la domanda andava proposta alla sezione lavoro, per una più ampia valutazione del rapporto

lavorativo, non si pone comunque un problema di incompetenza della sezione ordinaria ma di mera distribuzione interna degli affari all'interno del tribunale ordinario.

Si noti che anche nel caso del pubblico impiego la Corte di Cassazione a sezioni unite ammette la giurisdizione del GO, sottraendo gli atti discriminatori alla giurisdizione normale del Giudice amministrativo, in quanto, effettivamente, si dice che l'azione antidiscriminatoria sia posta a presidio di un diritto fondamentale agganciato all'art. 3 della Costituzione Italiana, che è quello a non essere discriminati, diritto che non affievolisce mai e che quindi viene conosciuto dal Giudice Ordinario dei diritti, essendo esclusa qualsiasi potere discrezionale della PA.

La normativa antidiscriminatoria rivela l'importanza del bene tutelato anche quando ad es. prevede una deroga al Foro della PA; infatti, ad es. la sent. **Cass. civ. Sez. VI - 1 Ord., 12/01/2021, n. 296 recita che:** In materia di condotte ***discriminatorie***, l'art. 28, comma 2, del d.lgs. n. 150 del 2011 attribuisce la competenza a conoscere le relative controversie al tribunale del luogo in cui ha domicilio il ricorrente, prevedendo un foro funzionale ed esclusivo, che deve essere preferito agli altri fori, anche inderogabili, compreso quello erariale, trattandosi di disciplina speciale, posta a tutela di un interesse primario del nostro ordinamento, volto a contrastare gli ***atti*** e i comportamenti che impediscono il pieno dispiegarsi della persona umana, prevalente rispetto alle esigenze di carattere organizzativo poste a fondamento dell'accentramento della competenza presso un unico ufficio giudiziario, ai sensi dell'art. 6 del r.d. n. 1611 del 1933.

In ultimo va detto che la discriminazione viene conosciuta dal Go anche se attuata con legge (che va disapplicata) o senza elemento soggettivo di dolo e colpa nell'agente.

È quindi fondata anche l'affermazione della ricorrente secondo cui anche una legge ordinaria dello Stato possa essere discriminatoria e fonte di danno risarcibile: Cass. civ. Sez. Unite Ord., 24/11/2021, n. 36373: "*La domanda proposta per il risarcimento dei danni che si assumono derivati dall'illegittimo esercizio, in quanto discriminatorio, della potestà legislativa derivante dalla predisposizione, presentazione o mancata modifica di un atto legislativo, non configura un difetto assoluto di giurisdizione perché non riguarda controversie direttamente involgenti attribuzioni di altri poteri dello Stato o di altri ordinamenti autonomi, come tali neppure astrattamente suscettibili di dar luogo ad un intervento del giudice, ma l'esercizio di un diritto soggettivo mediante una comune azione risarcitoria ex art. 2043 c.c., dovendosene, escludere, inoltre, anche l'astratta improponibilità per ragioni di materia o di regolamentazione normativa, e neppure rileva la natura politica dell'atto legislativo, deducendosi la sola lesività della disciplina che ne è derivata*". (Nella specie, la domanda risarcitoria era stata promossa nei confronti delle autorità che avevano presentato, approvato e non modificato, il trattamento fiscale di cui all'art. 1, comma 692, lett. d), della l. n. 160 del 2019, ritenuto costituzionalmente illegittimo perché *discriminatorio* ed in contrasto col diritto unionale).

La ragione di questa importanza della normativa antidiscriminatoria sta nella centralità dell'interesse protetto all'interno delle democrazie europee, ossia la dignità della persona umana.

Numerose sono infatti anche le norme internazionali che sottolineano l'importanza fondamentale delle azioni antidiscriminatorie.

Infatti, tutta la normativa antidiscriminatoria sia nazionale (a cominciare con l'art. 3 cost. e statuto lavoratori) che internazionale (carta di Nizza, Cedu, Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea) si basa proprio sul valore e centralità della dignità umana e sul diritto ad uguale trattamento, proprio perché le esperienze dei regimi totalitari si basavano sulla discriminazione di certe fasce di cittadini (i malati psichici, coloro che appartenevano a determinate etnie ecc.) i quali avevano minori diritti ed erano quindi discriminati. L'attenzione nazionale e internazionale contro le discriminazioni nasce dunque da queste esperienze totalitarie del passato, consapevoli del fatto che proprio dalla discriminazione nascono i totalitarismi che schiacciano la persona umana.

Quindi il principio di "uguaglianza" che è diritto a non essere discriminati, è collegato alla dignità umana e il valore della dignità umana sostanzia l'articolo che apre la Carta dei diritti

fondamentali dei cittadini europei (art. 1) e non a caso anche l'art. 1 della Costituzione della Repubblica Federale di Germania:
Articolo 1 Carta di Nizza : Dignità umana: ***La dignità umana È inviolabile. Essa deve essere rispettata e tutelata.***
Vi sono poi altre importanti norme del diritto internazionale che vietano la discriminazione come ad es. **l'art. 21 della Carta di Nizza** che è norma incondizionata ossia immediatamente cogente (vd. Corte Giustizia su art. 21) Non discriminazione 1. *"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.* Omissis...
Da notare che la primazia del diritto europeo (art. 21 Carta di Nizza e direttiva invocata [redacted] del 2003 aggiornata 2022) discende dall'art. 11 cost, e dalla natura pattizia della Carta di Nizza sottoscritta anche dallo Stato Italiano.
Norme antidiscriminazione si rinvengono anche nell'art. **19 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea** che prevede persino la possibilità di un intervento dell'Unione nei confronti degli Stati che attuino la discriminazione: **Articolo 19 (ex articolo 13 del TCE)** 1. *Fatte salve le altre disposizioni dei trattati e nell'ambito delle competenze da essi conferite all'Unione, il Consiglio, deliberando all'unanimità secondo una procedura legislativa speciale e previa approvazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale"*

Fatte queste premesse è evidente che per verificare se ci si trova in presenza di condotte discriminatorie della parte datoriale occorre verificare se le motivazioni del trattamento disuguale riservato dalla convenuta [redacted] rispetto ai suoi colleghi, siano motivazioni fondate; a tal fine l'azienda cita il suo dovere di garantire la sicurezza sui luoghi di lavoro fondato nel d.lvo 81/2008., che richiamerebbe in questo caso l'applicabilità della "clausola di salvaguardia" prevista dalla normativa antidiscriminatoria invocata dalla ricorrente che recita**: art. 3 comma 2 del decreto legislativo 216/2003**, "*La disciplina di cui al presente decreto **fa salve** tutte le disposizioni vigenti in materia di:*

a) condizioni di ingresso, soggiorno ed accesso all'occupazione, all'assistenza e alla previdenza dei cittadini dei Paesi terzi e degli apolidi nel territorio dello Stato;

b) sicurezza e protezione sociale;

c) sicurezza pubblica, tutela dell'ordine pubblico, prevenzione dei reati e tutela della salute;

d) stato civile e prestazioni che ne derivano;

e) forze armate, limitatamente ai fattori di età e di handicap".

Occorre quindi domandarsi se la richiesta di vaccino anti covid per poter lavorare presso l'azienda convenuta, quale nuovo requisito introdotto dal DL 44/2021 e successive proroghe, fosse inquadrabile come misura di "protezione sociale e tutela della salute" intesa evidentemente in senso sociale.
Da notare che l'onere della prova gravava sulla convenuta, con una inversione sancita dall'art. 28 decreto legislativo 150/2011. Art. 28 comma 4. *"Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si puo' presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione".*
La convenuta, tuttavia, non dimostra alcuna valida ragione che possa giustificare il trattamento sperequato se non riportandosi alla legge impositiva dell'obbligo vaccinale (che sarebbe la stessa fonte della discriminazione) o ad attestazioni dell'ISS sull'efficacia dei vaccini covid per la prevenzione dei contagi.
Tali elementi autoreferenziali non assurgono evidentemente a prove circa la sussistenza di valide ragioni del trattamento sperequato attuato dalla convenuta e non resistono all'efficacia probatoria

dei corposi elementi istruttori forniti dalla ricorrente a supporto della condotta antidiscriminatoria subita.
Infatti, [redacted] con la copiosa documentazione prodotta ha dimostrato che questa misura della vaccinazione anti covid non aveva la funzione indicata nel d.l. 44/2021 e successive proroghe in quanto anche i vaccinati potevano trasmettere il contagio; in particolare [redacted] ha prodotto ex multiis i seguenti documenti:
il doc. 15 ossia il **report dell'INAIL** sulle infezioni sul luogo di lavoro, pubblicato il 31 agosto 2022 **(doc. 15**, pag. 12) da cui si ricava che proprio i lavoratori della sanità tutti vaccinati, hanno la percentuale più alta di denunce per Covid 19 tra tutti i lavoratori; le denunce di infortunio per COVID-19 dei sanitari sono il 63,2% del totale.
Si tratta di sanitari che dal 1° aprile 2021 possono lavorare solo se vaccinati.
Dunque questo documento proveniente da un soggetto pubblico particolarmente attendibile come l'Inail dimostra due cose: la prima è che la Covid 19 è diventata una malattia "tabellata" per certe categorie di lavoratori e in particolare per i sanitari e questo significa che nonostante il vaccino anti covid i sanitari si ammalano di covid 19 e usufruiscono delle provvidenze Inail per malattia "professionale" causata dunque dal lavoro, ossia da ambienti di lavoro cxhe lungi dall'essere divenuti sicuri coi vaccini, sono divenuti dei veri focolai Covid 19, quindi gli ospedali, le RSA ecc.,; in questi luoghi quindi i pazienti possono derivare contagio e la malattia proprio dai sanitari che dovrebbero proteggerli col vaccino; in secondo luogo l'aver previsto per i sanitari che la covid sia divenuta una malattia tabellata ossia un rischio professionale, smentisce l'affermazione contenuta nel dl 44/2021 e le attestazioni ISS cui si riporta la convenuta, ossia che i vaccini servono per proteggere dal contagio del Sars Cov 2 e per creare ambienti di lavoro più sicuri; i vaccini, invece, come a tutti noto, non bloccano la trasmissione virale e non proteggono i sanitari neanche dalla malattia severa; anzi come osservato da [redacted], una gran quantità di studi scientifici indipendenti soggetti a revisione paritetica, danno evidenza di un'alterazione/riduzione della risposta immunitaria nei soggetti vaccinati sia rispetto al Sars Cov 2 che rispetto ad altri agenti patogeni e anche alle cellule tumorali, ciò che spiega il fenomeno del maggior contagio dei vaccinati e dello sviluppo anche della malattia severa della covid 19 e di altre malattie anche autoimmuni, proprio per la disregolazione del sistema immunitario (vd. i molti studi linkati [redacted] nel suo ricorso).
Dunque, da tale documento Inail emerge che i vd. vaccini anti covid, non solo non sono anti sars cov 2 e cioè non impediscono la catena del contagio, ciò che è divenuto ormai un fatto notorio, ma non impediscono nemmeno la malattia severa, le ospedalizzazioni e i ricoveri in terapia intensiva dei vaccinati; sotto questo secondo profilo della prevenzione della malattia, che è la specifica funzione assegnata a questi preparati in sede di autorizzazione al commercio (vd. schede tecniche dei vari vaccini) va osservato che non era consentito nè giustificare il ricorso al Regolamento europeo 507/2006, né l'imposizione vaccinale per un inesistente interesse pubblico e funzione solidaristica.
La protezione personale del lavoratore, qui comunque esclusa dai dati appena richiamati, è una questione privata che nessun datore di lavoro potrebbe imporre a una persona sana a meno di violare la libertà di autodeterminazione sancita in campo medico dall'art. 32 cost, e dall'art. 3 della Carta di Nizza, quella stessa libertà di autodeterminazione che i giudici penali hanno sempre tutelato allorquando ad es. un testimone di Geova venga emo-trasfuso contro la sua volontà, anche se per salvargli la vita; in questo caso il giudice penale condanna sempre il medico per il trattamento salva vita imposto a chi non lo vuole (vd. sent. trib Tivoli sent. pen. 1179/2020).
"A fortiori" questa tutela della libertà di autodeterminazione cd. Habeas corpus, vale per chi, come [redacted], non si trovava in pericolo di vita, era del tutto sana e non voleva prevenire una certa malattia futura ed eventuale, anche risultata curabile senza vaccini.
Proseguendo con la disamina dei documenti prodotti da [redacted] a sostegno della sua domanda di risarcimento, si rileva che [redacted] ha anche dimostrato che la carica virale dei vaccinati non è diversa da quella dei non vaccinati; [redacted] ha citato degli studi pubblicati su British Medical

Journal il 2.8.21 , su The Lancet 28.10.21, e su The Lancet Regional Health- Europe del dic. 21 che dimostrano la crescente rilevanza della popolazione vaccinata come fonte di trasmissione.
Ha citato anche gli studi riferiti al rilevamento dati in Gran Bretagna.
A questi argomenti si aggiunge che nello stesso sito del Ministero della Salute non si parla mai della prevenzione dell'infezione da sars cov 2 ma della prevenzione della malattia covid 19, conformemente alle stesse affermazioni delle case produttrici e alle schede tecniche da esse allegate alla richiesta di immissione in commercio in forma condizionata.
Dunque, già solo questi elementi, tralasciando gli altri del lungo ricorso di 52 pagine d[redacted] consentono di ritenere discriminatoria la condotta dell'azienda convenuta, che pur in presenza di lavoratori nella stessa condizione ovvero tutti con la stessa capacità di trasmettere il contagio, ha impedito a quelli non vaccinati come [redacted] di continuare a lavorare, togliendole l'unica forma di reddito che le garantiva la "libertà dal bisogno" e con essa la sua "dignità" di persona, per giunta per un tempo eccezionalmente lungo, sproporzionato e irragionevole.

Quindi poiché il vaccino non aveva la capacità immunizzante attestata in modo non veridico nel decreto legge 44/2021 e successive leggi di conversione e proroghe, per giustificare le sospensioni dal lavoro di certe categorie di cittadini, non appare giustificato in alcun modo il trattamento sperequato che consente ai vaccinati di lavorare e che vieta invece di lavorare ai non vaccinati, che sono stati emarginati dalla società, privati della dignità del lavoro e della libertà dal bisogno; da notare che l'art. 4 Cost. recita: *La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.*

Dunque il diritto al lavoro viene "riconosciuto" dallo Stato, è quindi ad esso preesistente, e non è possibile che diventi oggetto di graziose concessioni da parte di qualsivoglia Istituzione statale o locale, o di qualsivoglia burocrate o manager di Asl; inoltre lo Stato ha l'obbligo di "promuovere" questo diritto rimuovendo gli ostacoli materiali al suo esercizio; dunque né l'Asl convenuta né lo stesso legislatore possono creare ostacoli al lavoro come appunto l'imposizione a persone sane di iniezioni persino sperimentali, creando seri rischi alla loro vita, nemmeno mai autorizzate per la prevenzione dei contagi.

Quindi la discriminazione è stata attuata dalla legge in primis e poi dall'Azienda convenuta che ha dato esecuzione alla legge discriminatoria, privando [redacted] di un diritto naturale per un lasso temporale eccezionalmente lungo e senza valide ragioni, gettandola nella emarginazione e nello stato di bisogno.

A nulla rileva che l'Azienda applicasse una legge dello stato e non avesse dolo o colpa; per questo tipo di illecito l'elemento soggettivo è irrilevante dovendo il giudice accordare la tutela inibitoria immediata e risarcitoria anche se manchi il dolo o la colpa del datore di lavoro.

Da notare che l'azienda convenuta cita a supporto dell'efficacia dei vaccini le attestazioni dell'ISS, sulla base dei dati statistici pubblicati dall'ISS sul sito del Ministero della Sanità e che dimostrerebbero che i vaccini seppure non eliminino i contagi li riducano e riducano i decessi e i sintomi gravi, concludendo che gli effetti avversi gravi sono tollerabili in rapporto ai benefici concludendo che in particolare la morte di 18 persone su 100 mila vaccinati è tollerabile e che comunque il vaccino è utile per proteggere i fragili.

Queste deduzioni difensive si basano appunto su una gestione di dati che proviene dallo stesso ISS, e che non è verificabile, dati descritti in report involuti e scarsamente chiari e intelligibili, verosimilmente sempre ricavati con tutti i limiti di un rilevamento mediante la sorveglianza passiva e nel periodo finestra di soli 14 giorni post inoculo; non vengono conteggiate quindi le morti improvvise e tutte le malattie che si verificano dopo 14 giorni e che potrebbero invece, con elevato grado di probabilità (vd. i casi di Camilla Canepa e Torrisi) essere correlate ai vaccini, come suggeriscono le migliaia di studi linkati da [redacted] e come non escludono le stesse case produttrici allorquando affermano "*non sono stati fatti studi di genotossicità e cancerogenicità,*

non si conoscono gli effetti nel medio e lungo termine; non sono stati fatti studi sugli immunocompromessi, sui pazienti oncologici, sui fragili, sui bambini ecc.".

Le attestazioni ISS quindi, che l'Azienda convenuta recepisce nonostante l'esperienza degli Ospedali da essa gestiti e tralasciando gli approdi scientifici pubblicati nelle riviste specializzate, che un operatore particolarmente qualificato come appunto il personale responsabile dell'azienda convenuta dovrebbe monitorare, ebbene dette attestazioni contrastano anche con quanto dichiarano le stesse case produttrici sull'appropriatezza prescrittiva dei preparati, che dichiaratamente non servono per prevenire il contagio; inoltre le attestazioni dell'ISS contrastano col dato di comune esperienza ossia col fatto notorio, essendo diffusa nella coscienza popolare la consapevolezza che i vaccinati si contagiano ugualmente e sviluppano anche stati febbrili e la malattia severa.

Anche l'altra difesa della convenuta di aver applicato la legge e creato essa stessa i DVR in base alla legge è una difesa inconsistente per giustificare la condotta discriminatoria emersa in causa.

Si noti che il Giudice appresta la tutela inibitoria e risarcitoria contro la discriminazione sia quando sia attuata dalla PA o dal privato (indifferentemente), sia quando venga attuata con legge dello stato che va quindi disapplicata (sent. cass.3842/2021; cass. Sez. lav. 3963/2017)

Quindi la condanna della convenuta al risarcimento non è esclusa dal fatto che essa abbia attuato una normativa imposta dal legislatore e che risulta discriminatoria; inoltre è irrilevante lo stato soggettivo del dolo o della colpa essendo irrilevante in questo tipo di azioni giudiziarie la sussistenza dell'elemento soggettivo.

Da segnalare numerose pronunzie nazionali che hanno disapplicato queste leggi e riammesso al lavoro il personale sospeso per mancato vaccino covid 19 o personale privo di green pass, in considerazione dell'inefficacia e pericolosità dei vaccini anti covid, ricorrendo anche alle scriminanti della legittima difesa o stato di necessità per salvare la propria vita.

Si segnalano ex multiis, anche dopo le tre pronunzie della Consulta n. 14-15 e 16: Sentenza tribunale dell'Aquila, Sez. Lav., 13 settembre 2023, n. 136 : **"omissis.....***Orbene, questo Giudice intende discostarsi da tale interpretazione, rilevando che i vaccini per Sars Cov 19 in commercio non sono strumenti atti in alcun modo a prevenire il contagio. Qui non si discute, peraltro, come è evidente, della idoneità o meno dei vaccini a prevenire le forme acute della malattia, che è tutt'altra questione, non di interesse per il presente giudizio - bensì della capacità, o meglio della incapacità, di tali vaccini - quale strumento di prevenzione del contagio. Ci si intende quindi in particolar modo discostare da quanto sostenuto dalla Consulta, che richiama, prestandovi quindi fede, una affermazione dell'ISS, secondo cui «[l]a vaccinazione anti-COVID-19 costituisce una misura di prevenzione fondamentale per contenere la diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2" ed «anche se l'efficacia vaccinale non è pari al 100%". Ed in effetti, l'idoneità dei vaccini attualmente in commercio a non venire contagiati e a non contagiare, e quindi quale strumento di prevenzione del contagio, non solo è chiaramente smentita dalla realtà dei fatti conosciuta da tutti (realtà toccata con mano, senza necessità di particolari conoscenze mediche: ad un soggetto viene somministrato il vaccino e poco dopo gli viene diagnosticata l'infezione da SARS-CoV- 2) ma dalle stesse case produttrici dei vaccini...omissis.* Nello stesso senso la Sentenza 780/2023 del Giudice di pace di Monza datata 1° giugno 2023 annulla la sanzione comminata al cinquantenne non vaccinato "*per la violazione della Convenzione della CEDU, per la scriminante dell'art. 4 della legge 689/81 dell'esercizio di un diritto o della legittima difesa o dello stato di necessità, dovuta all'insorgenza di reazioni avverse ; per la violazione del diritto alla riservatezza dei dati personali e infine per le violazioni dei diritti costituzionali di cui agli artt. 2,3,27,32,97 Cost. anche per la violazione dell'art. 3 Carta Fondamentale dei diritti dei cittadini europei che pone il principio della libera autodeterminazione in campo medico e della dignità dell'uomo agli artt. 1,2,3.* Idem Giudice di Pace di Pisa (luglio 2023); Giudice di Pace di Mantova annulla sanzione in tema di green pass sul lavoro 20 giugno 2023; sent. Giudice del Lavoro di Siena 21 aprile 2023 dichiara illegittimo l'obbligo vaccinale e riammette al lavoro una lavoratrice sospesa; sentenza del Giudice di Torino giugno 2023 dichiara illegittimo l'obbligo vaccinale e

riammette al lavoro la dirigente dell'Asl della regione Piemonte; sent Gip Tribunale di Napoli n. 20/2023 del 13 marzo 2023 pag. 11 scrive: "*nel prendere le distanze dall'interpretazione fornita dalla Consulta intende piuttosto conformarsi all'indirizzo giurisprudenziale di merito che ha qualificato come "fatto notorio" l'inidoneità dei vaccini in commercio a costituire strumenti di prevenzione del contagio trattandosi di un fatto che appartiene al normale patrimonio di conoscenze della comunità sociale*" **omissis..... pag 18**: "*studi scientifici ancora non definitivi e provvisori, i vaccini per sars cov 2 in commercio possono causare effetti collaterali gravi e anche fatali in un numero non del tutto marginale e indifferente di casi..... la condotta dell'imputato di non sottoporsi alla vaccinazione obbligatoria entrando in caserma senza green pass è scriminato dalla necessità di salvare sé dal pericolo attuale di un danno grave alla persona, nel quale l'imputato sarebbe incorso proprio sottoponendosi alla vaccinazione obbligatoria*"; Giudice di Pace di Monza 780/2023 annulla sanzione per mancato vaccino over 50; Giudice di Pace di Chiavari sentenza n. 1/2023 depositata 10.1.23 annulla la sanzione di euro 400,00 comminata dalla Polizia di Sestri Levante comminata al ricorrente che stava, in epoca di imposizione di green pass rafforzato, all'interno del locale "Le Calamare" e si rifiutava di esibire il green pass alla polizia municipale; il giudice scrive che la misura contrasta in modo "evidente" con l'art. 3 della Carta di Nizza che impone la necessità di un libero consenso per qualunque trattamento sanitario: "*l'obbligatorietà della vaccinazione anti covid per accesso alla ristorazione di un locale aperto al pubblico non può che essere incompatibile con un libero consenso al trattamento, ponendosi come condizione inevitabile per l'esercizio della libertà di movimento del singolo*..... Omissis.... *La normativa va disapplicata con conseguente venir meno della legittimità dell'ordinanza ingiunzione opposta....*" Anche il GIP di Cuneo nella prima decade di giugno 2023 ha rilevato la problematica della mancanza di un vero consenso nei moduli precompilati fatti sottoscrivere alla popolazione, e ha ordinato l'imputazione coatta per omissione di atti d'ufficio nei confronti del Direttore dell'Asl di Cuneo I che non aveva fornito le informazioni sul vaccino anti-Covid all'infermiera che gliele aveva del tutto legittimamente richieste e che poi lo aveva denunciato per questo suo rifiuto. Il Giudice rileva che "*un consenso non dettagliato non può ritenersi legittimo*"... dice anche che non si pone una questione burocratica in quanto "*i sieri sono allo stato soggetti ad autorizzazione in via condizionata, per i quali è quindi tuttora in corso la verifica sull'idoneità a fornire benefici per la salute umana maggiori rispetto ai rischi.* Giudice di Pace di Lucca novembre 2023 cita la legittima difesa come scriminante della mancata vaccinazione over 50. A queste pronunce si aggiungono le innumerevoli sentenze penali, civili e amministrative, ante sentenze Consulta.

La natura sperimentale di queste iniezioni deriva dalla forma condizionata della loro immissione in commercio e dal monitoraggio addizionale per esse previsto, ma eluso dai limiti della farmacovigilanza passiva limitata ai soli 14 giorni post inoculo; ciò va ad illuminare il danno psichico e morale sofferto da[redacted] a causa di questa normativa e della sospensione imposta dall'ASL di appartenenza in attuazione di tale normativa; [redacted] ha prodotto, infatti, vari studi scientifici del tutto affidabili soggetti a revisione paritetica; tali studi danno evidenza della mancanza di sicurezza di questi preparati, risultati anche mortali, come ammette la stessa Aifa e l'Iss nei loro rapporti, dove si parla di 17,6 eventi gravi ogni 100 mila dosi (doc. 24 e 25).
Si noti che a pag. 36 [redacted] richiama anche il Link della banca dati europea Eudravigilance che riporta 1.628.583 reazioni avverse al 19.3.2022 con esito fatale per n. 42.214 casi, numeri che evidenziano l'inattendibilità della raccolta dati di Aifa e di ISS e la pericolosità dei vaccini per la salute pubblica.
Da notare che i numeri sensibilmente inferiori degli eventi avversi che si rinvengono nei report ISS e Aifa sono inattendibili per il periodo finestra limitato di rilevamento, che , in base al report Aifa è circoscritto a due settimane dall'inoculo; le case produttrici scrivevano che gli effetti nel medio e lungo termine non erano noti e dunque ci si sarebbe atteso di rilevare anche gli eventi avversi dopo le due settimane (vd. pag. 34 ricorso con i casi di Camilla Canepa morta 16 gg. dopo il vaccino e Mario Turrisi morto 28 giorni dopo).

Altro elemento che denuncia l'inaffidabilità dei report dell'ISS e dell'Aifa è il documento prodotto da[redacted] contenente il report Aifa 2019-2020 ossia dell'anno anteriore al periodo vaccinale, dove emerge che l'impiego della farmacovigilanza attiva adottato dalla Regione Puglia ha portato ad una quintuplicazione degli eventi avversi (46,8 segnalazioni per 100 mila abitanti con farmacovigilanza attiva a fronte della media nazionale di n. 9 segnalazioni ogni 100.000,00 rilevati con farmacovigilanza passiva)- vd. rapporto 2020 Aifa.

Quanto agli studi che dimostrano la pericolosità dei vaccini per la salute pubblica vale la pena di richiamare ex multiis tra quelli linkati da[redacted] ad es. quello del pubblicato su Nature nel 2021 (Jiping Liu, jumpang Wang, Jinfang Xu ecc.) che dà conto di alterazioni del metabolismo glucidico, collegato, di alterazione dell'equilibrio elettrolitico, della funzione renale, e coagulativa, e della complessa alterazione del sistema immunologico con riduzione della risposta dell'interferone.

Si richiama anche lo studio sull'instabilità genomica indotta dai vaccini pubblicato su MDPI con serio rischio di cancerogenesi.

Vi sono poi tutta la serie di studi sui danni cardiaci, sulla morte improvvisa da fibrillazione ventricolare, miocarditi ecc., lo studio di Lund sulla trascrittasi inversa ecc; per completezza si rimanda a pag. 35 e ss. del ricorso e a tutti gli studi ivi linkati.

Alla luce di tutto ciò l'imposizione di questi preparati sperimentali a[redacted] dissenziente, per poter esercitare il suo diritto naturale al lavoro e sostentarsi e avere un'esistenza libera dal bisogno, ha presuntivamente determinato un danno morale particolarmente intenso che va adeguatamente risarcito.

Pertanto l'azione promossa da[redacted] è risultata fondata e va accolta mediante condanna della convenuta alla corresponsione del danno patrimoniale da lucro cessante e ricostituzione della posizione contributiva per tutto il periodo di sospensione illegittima, oltre il non trascurabile danno non patrimoniale, di tipo psichico, morale ed esistenziale, per aver subito questo trattamento sperequato rispetto ai colleghi, che si è tradotto nella sua emarginazione sociale, in un ingiustificato e duraturo divieto di accesso al lavoro violando un suo diritto naturale, e il diritto all'esplicazione della sua personalità nel mondo e nella comunità lavorativa in violazione art. 2 Cost., con una significativa emarginalizzazione della sua persona, catapultata fuori dalla comunità lavorativa frequentata da quasi 40 anni, sin dal 1985, e con l'angoscia derivante dall'irragionevolezza di una normativa continuamente prorogata senza alcun criterio che rendesse prevedibile il suo futuro, e anche al di là della stessa cessazione formale dell'emergenza sanitaria; si pensi, infatti, che l'emergenza è cessata il 31 marzo 2022 ma la proroga delle sospensioni dei sanitari si è protratta fino al 31.12.22; questa irragionevolezza e imprevedibilità delle continue proroghe della sospensione, ha presumibilmente inciso in modo significativo in termini di sofferenza soggettiva e psichica d[redacted] per lo stato di incertezza esistenziale in cui è stata gettata, non potendo prevedere né se sarebbe mai potuta rientrare a lavoro né quando, trattandosi di una normativa illogica come già detto, scollegata non solo dalla efficacia preventiva dei cd vaccini ma dalla stessa emergenza sanitaria.

In conclusione va affermata la natura discriminatoria della sospensione e va valutato il peso di quella sospensione nella vita e nella psiche di una persona allontanata senza valide ragioni dal suo posto di lavoro, privata senza alcuna valida ragione dei mezzi di sostentamento per oltre un anno, essendo il lavoro di infermiera l'unica forma di reddito, e non potendo presumibilmente aver messo da parte significative riserve di denaro trattandosi di un modesto stipendio di infermiera che mal si prestava a forme di risparmio su cui poter contare durante la lunga sospensione sofferta; va valorizzato anche il fatto che la discriminazione è stata attuata anche con una coartazione della libertà di autodeterminazione in campo medico, inducendola a mettere a rischio la sua integrità fisica e la sua vita, con la pressione psicologica di spingere la sanitaria verso un trattamento iniettivo inefficace per la protezione degli altri, sperimentale e pericoloso per la sua vita e salute; pertanto, tenuto conto anche della natura dissuasiva che deve avere questo tipo di risarcimento per evitare il ripetersi delle stesse condotte illecite, si stima equo riconoscere a[redacted] la somma di

euro 200,00 a titolo di danno morale e psichico ed esistenziale, per ogni giorno di sospensione discriminatoria, utilizzando quell'importo già impiegato di recente dal Consiglio di Giustizia amministrativa di Palermo con la sent. depositata il 25.10.2023 per le restrizioni regionali attuate in Sicilia nei confronti di un bambino durante il lockdown impedendogli di giocare all'aperto per 5 giorni.
S ritiene che questa situazione d[redacted] sia anche più grave ma comunque, riconoscendole gli stipendi di tutto il periodo di sospensione e la continuità previdenziale, si può liquidare anche in questo caso per il danno non patrimoniale la somma di euro 200,00 da moltiplicare per ogni giorno di discriminazione attuata mediante la sospensione dal lavoro, con decorrenza dal 2.9.21 fino alla cessazione della sospensione.
Le spese seguono la soccombenza come in dispositivo.

P.Q.M.

il tribunale

1. accerta che [redacted] ha subito atti di discriminazione consistiti nella sua sospensione dal lavoro a partire dal 2.9.21 con esclusione totale dall'ambito lavorativo e totale privazione dei mezzi di sostentamento;
2. condanna la convenuta ad erogare immediatamente tutte le retribuzioni che avrebbe dovuto erogare in tutto il periodo in cui la lavoratrice è stata sospesa e a versarle i contributi omessi per tutto il periodo di sospensione illegittima apprezzando l'intero periodo di sospensione anche ai fini dell'anzianità di servizio;
3. condanna la convenuta a risarcire il danno non patrimoniale sofferto d[redacted] per atti discriminatori, liquidandolo in euro 200,00 per ogni giorno di sospensione;
4. Condanna l'Azienda a rimborsare all'attrice le spese di lite che liquida in euro 286,00 per spese vive, euro 7.616,00 per onorari, oltre accessori di legge.

Firenze, 20 novembre 2023

Il Giudice
dott. Susanna Zanda