

Ministero dell'Istruzione Ufficio Scolastico Regionale per l'Abruzzo Direzione generale Ufficio I

(prot. [I.] AOODRAB n. 20131 /2021)

Ai Dirigenti degli Uffici III-IV-V dell'USR Abruzzo - Ambiti territoriali

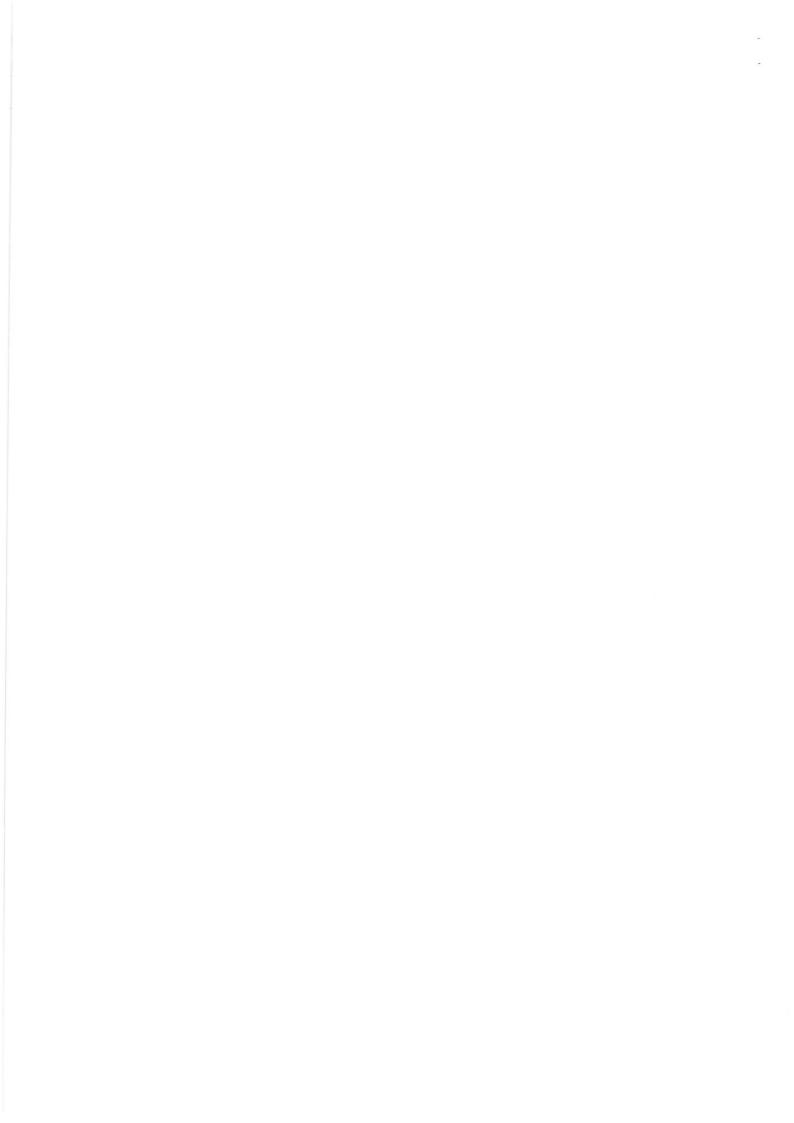
Ai Dirigenti delle istituzioni scolastiche

OGGETTO: Ordinanza favorevole del 10.12.2021 - Tribunale di Chieti. Obbligo certificazione verde COVID-19 nelle istituzioni scolastiche.

Per opportuna conoscenza, si trasmette l'ordinanza del 10.12.2021 del Tribunale di Chieti, favorevole all'Amministrazione, concernente l'introduzione dell'obbligo del c.d. *green pass* per il personale della scuola.

IL DIRIGENTE
Massimiliano Nardocci

(Firmato digitalmente ai sensi del c.d. Codice dell'Amministrazione Digitale e norme ad esso connesse)





TRIBUNALE ORDINARIO DI CHIETI

Sezione Lavoro

Il	giudice	del	lavoro,	dott.ssa	Ilaria	Prozzo,	a	scioglimento	della	riserva	assunta	
all	all'udienza del 2.12.2021, nel procedimento ex art. 28 del d.lgs. n. 150/2011, promosso											
da					į.							
nei confronti del Ministero dell'Istruzione, ha pronunciato la seguente												

ORDINANZA

Con ricorso ex art. 28 del d.lgs. n. 150/2011 depositato in data 19.09.2021 quale organizzazione sindacale rappresentativa nel pubblico impiego ai sensi dell'art.43 d.lgs. n.165/2001, quali insegnanti dipendenti a tempo indeterminato del Ministero dell'Istruzione, dopo aver allegato di non essere in possesso della certificazione verde Covid-19 per aver scelto di non vaccinarsi, deducevano:

- il carattere discriminatorio di "tutti gli atti e comportamenti posti in essere dal Ministero dell'Istruzione e dalle singole Istituzioni scolastiche nei confronti del personale docente ed amministrativo che abbia scelto di non sottoporsi alla vaccinazione contro il COVID-19 e/o non sia in possesso della certificazione verde COVID-19 di cui all'art.9, comma 2, del predetto d.l. n.52/2021";
- la violazione Regolamento Ue 2021/953 del 14 giugno 2021 e della risoluzione 2361 (2021) del Consiglio D'Europa, che vieterebbero agli Stati membri di rendere obbligatoria la vaccinazione Covid e di usarla per discriminare lavoratori o chiunque decida di non avvalersi della vaccinazione e vincolerebbero gli Stati membri affinché nessuno sia discriminato per non essere stato vaccinato, a causa di possibili rischi per la salute o per non voler essere vaccinato;
- l'illegittimità della mancata previsione della possibilità di effettuare test in maniera anonima e gratuita tramite tamponi;
- l'aggiramento della riserva di legge assoluta di cui all'art. 32 della Costituzione con una

serie di atti che porterebbe al medesimo obiettivo, nell'assenza di una base fattuale ragionevole per l'imposizione vaccinale (esclusa in tutti i Paesi europei anche per le categorie a rischio);

- la violazione degli artt. 1, 2, 3, 4 e 36 della Costituzione;
- la violazione dell'art. 29 del CCNL sulla responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo nella parte in cui si delega esclusivamente alla contrattazione collettiva a livello

nazionale la definizione della tipologia delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni.

Tanto dedotto i ricorrenti formulavano le seguenti conclusioni:

- "Nel merito del giudizio a cognizione sommaria di cui all'art.28 d.lgs. n.150/2011 e nel contraddittorio delle parti, previa fissazione di udienza di discussione, confermando, eventualmente, il provvedimento cautelare adottato con decreto o con ordinanza, voglia l'adito Giudicante con ordinanza:
- ordinare al Ministero dell'Istruzione, in persona del Ministro pro tempore, la immediata cessazione delle condotte, dei comportamenti e degli atti discriminatori pregiudizievoli posti in essere nei confronti dei docenti ricorrenti e di tutto il personale docente e a.t.a. della scuola pubblica che non è stato in in condizione o non sarà in condizione dal 1° settembre al 31 dicembre 2021 di entrare in possesso ed esibire la certificazione verde COVID-19 per aver scelto di non vaccinarsi e/o per non essere in condizione di giustificare il mancato possesso del c.d. green pass con tampone negativo dal contagio COVID-19, e in particolare, senza pretesa di esaustività, di tutti i provvedimenti e atti amministrativi già adottati ai sensi dell'art.9-ter d.l. n.52/2021, tra cui il parere tecnico ministeriale del 13 agosto 2021, il protocollo d'intesa del 14 agosto 2021 e tutte le circolari dei dirigenti scolastici che, nelle Istituzioni scolastiche di servizio dei docenti ricorrenti e sul territorio nazionale, hanno disposto nel senso dell'applicazione integrale degli obblighi di certificazione introdotti dal d.l. n.111/2021;
- ordinare al Ministero dell'Istruzione, in persona del Ministro pro tempore, la immediata rimozione delle condotte, dei comportamenti e degli atti discriminatori pregiudizievoli innanzi evidenziati, disponendo un piano di rimozione entro delle discriminazioni accertate, che il Ministero resistente dovrà adottare sentendo la ricorrente
- condannare il Ministero dell'Istruzione, in persona del Ministro pro tempore, al

risarcimento del danno anche non patrimoniale subito dai docenti ricorrenti e dalla ricorrente quantificato sin d'ora in \in 2.000,00 per ciascun docente ricorrente e in \in 100.000,00 per la ricorrente salvo diversa superiore o inferiore determinazione equitativa del Giudicante;

- ordinare la pubblicazione dell'emanando provvedimento, per una sola volta e a spese del Ministero della istruzione, su un quotidiano di tiratura nazionale;
- infine, condannare il Ministero resistente al pagamento delle spese e competenze del giudizio".

Il Ministero dell'Istruzione, costituitosi in giudizio, eccepiva il difetto di legittimazione di e nel merito deduceva l'infondatezza del ricorso, evidenziando l'insussistenza di condotte e/o atti discriminatori e la piena legittimità della previsione sull'obbligo del green pass, giustificato da esigenze di tutela della salute collettiva.

All'udienza del 2.12.2021 la decisione veniva riservata.

In via preliminare deve rigettarsi l'eccezione di difetto di legittimazione attiva dell

L'art. 2 del d.lgs. n. 216/2003 prevede:

- "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 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 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 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 o dell'orientamento sessuale è considerata una discriminazione ai sensi del comma 1".

Il successivo art. 3 stabilisce:

- "1. Il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, di età e di orientamento sessuale si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale secondo le forme previste dall'articolo 4, con specifico riferimento alle seguenti aree:
- a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;
- b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;
- c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
- d) affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

2. <u>La disciplina di cui al presente decreto fa salve tutte le disposizioni vigenti in</u> 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) <u>sicurezza pubblica, tutela dell'ordine pubblico, prevenzione dei reati e tutela della</u> salute;
- d) stato civile e prestazioni che ne derivano;
- e) forze armate, limitatamente ai fattori di età e di handicap....
- 6. Non costituiscono, comunque, atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento che, pur risultando indirettamente discriminatorie, siano giustificate oggettivamente da finalità legittime perseguite attraverso mezzi appropriati e necessari. In particolare, resta ferma la legittimità di atti diretti all'esclusione dallo svolgimento di attività lavorativa che riguardi la cura, l'assistenza,

l'istruzione e l'educazione di soggetti minorenni nei confronti di coloro che siano stati condannati in via definitiva per reati che concernono la libertà sessuale dei minori e la pornografia minorile".

L'art. 4 sancisce che "i giudizi civili avverso gli atti e i comportamenti di cui all'articolo 2 sono regolati dall'articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150".

Infine, con specifico riferimento alla legittimazione ad agire in giudizio, l'art. 5 prevede che "<u>le organizzazioni sindacali</u>, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, in forza di delega, rilasciata per atto pubblico o scrittura privata autenticata, a pena di nullità, sono legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatori" e che i medesimi soggetti siano "altresì legittimati ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione".

L'art. 5 del d.lgs. n. 126/2003, quindi, attribuisce espressamente alle organizzazioni sindacali la legittimazione ad agire a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, al fine di fare accertare il comportamento discriminatorio.

"Ai sensi della direttiva n. 78/2000, art. 2, par. 2, lettera a), " sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga". Tale disposizione richiama l'attenzione sulla disciplina dei mezzi di tutela che nell'assetto europeo sono riconosciuti alle persone che si ritengono lese, o alle associazioni, organizzazioni e altre persone giuridiche, per conto o a sostegno della persona che si ritiene lesa e con il suo consenso, che, "conformemente ai criteri stabiliti dalle rispettive legislazioni nazionali, abbiano un interesse legittimo a garantire che le disposizioni della presente direttiva siano rispettate". Il legislatore europeo (art. 9 della dir. 2000/78) si limita ad imporre agli Stati membri di garantire, a favore degli enti esponenziali delle collettività che il diritto antidiscriminatorio si propone di tutelare, la legittimazione ad avviare procedure giurisdizionali, senza tuttavia sancire una autonoma legittimazione ad agire. I soggetti collettivi, pur essendo legittimati a partecipare al giudizio per conto e a sostegno della persona lesa, e dunque ad esercitare in qualche modo l'iniziativa giudiziale a tutela di un interesse collettivo, non sono posti nelle condizioni di poter svolgere concretamente tale ruolo, in quanto l'esperibilità dell'azione collettiva è condizionata espressamente al consenso della vittima. Tuttavia, l'art. 8 della

direttiva n. 78/2000, nel dettare "requisiti minimi" prevede: "Gli Stati membri possono introdurre o mantenere, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle previste nella presente direttiva. (...) L'attuazione della presente direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione contro la discriminazione già predisposto dagli Stati membri nei settori di applicazione della presente direttiva". Tale facoltà ha trovato piena conferma nella giurisprudenza della CGUE. Nella sentenza 25 aprile 2013, Associatia Accept, causa C-81/12 (si. cfr., sentenza CGUE, sentenza 23 aprile 2020, causa C-507/18, NH, Cass., sentenza n. 28646 del 2020), ma prima con riguardo alla direttiva 43/2000, nella già citata sentenza Feryn, ha statuito che l'articolo 9, par. 2, della direttiva 2000/78 non osta in alcun modo a che uno Stato membro, nella propria normativa nazionale, riconosca alle associazioni aventi un legittimo interesse a far garantire il rispetto di tale direttiva il diritto di avviare procedure giurisdizionali o amministrative intese a far rispettare gli obblighi derivanti dalla direttiva stessa senza agire in nome di una determinata persona lesa ovvero in assenza di una persona lesa identificabile. L'assenza di un denunciante identificabile, dunque, non può indurre a concludere per l'assenza di qualsivoglia discriminazione diretta, poiché l'effettiva realizzazione degli interessi protetti dalla legislazione comunitaria- promozione di una partecipazione più attiva sul mercato del lavoro-presuppone un ampliamento della nozione di discriminazione diretta, tale da superare la necessità di una vittima identificabile. 6.10. La direttiva 78/2000 ha avuto attuazione con il d.lgs. n 216 del 2003. L'art. 5, comma 1, del citato d.lgs. 216, come modificato dall'articolo 8- septies del d.l. n. 59 del 2008, conv. con mod. dalla legge n. 101 del 2008, nel ripercorrere quanto stabilito dalla direttiva prevede che "Le organizzazioni sindacali (...), in forza di delega (...), sono legittimate ad agire (...) in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio". Tuttavia, in modo coerente con l'art. 8 della dir. 78/2000, l'art. 5, comma 2, del medesimo d.lgs., prevede che i soggetti di cui all'art. 5, comma 1, tra cui vi sono le organizzazioni sindacali, sono altresì legittimati ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione. Dunque, la disciplina nazionale, in conformità al portato delle sentenze Feryn e Accept, va oltre le prescrizioni minime previste dalla normativa europea e riconosce a quegli stessi organismi, e per quanto qui rileva alle organizzazioni sindacali, un potere di agire in giudizio per contrastare le discriminazioni collettive sul

lavoro a prescindere dal consenso e in assenza di una vittima" (Cass. civ., sezioni unite, sent. n. 20819/2021 in motivazione).

Nessun dubbio può esservi, dunque, alla luce delle chiare previsioni normative e dell'orientamento da ultimo espresso dalla Corte di Cassazione, in ordine alla legittimazione ad agire in giudizio al fine di rimuovere atti che si assumono discriminatori, tanto più che nel caso di specie l'azione è stata esercitata non in via autonoma bensì a sostegno di quella promossa dai docenti che lamentano di essere stati lesi dalle condotte discriminatorie del Ministero dell'istruzione.

Nel merito il ricorso è infondato e va rigettato per le ragioni di seguito esposte.

Per consolidato e condivisibile orientamento della giurisprudenza di legittimità, "nei giudizi antidiscriminatori, i criteri di riparto dell'onere probatorio non seguono i canoni ordinari di cui all'art. 2729 c.c., bensì quelli speciali di cui all'art. 4 del d.lgs. 216 del 2003 (applicabile "ratione temporis"), che non stabiliscono un'inversione dell'onere probatorio, ma solo un'agevolazione del regime probatorio in favore del ricorrente, prevedendo una "presunzione" di discriminazione indiretta per l'ipotesi in cui, specie nei casi di coinvolgimento di una pluralità di lavoratori, abbia difficoltà a dimostrare l'esistenza degli atti discriminatori; ne consegue che il lavoratore deve provare il fattore di rischio, e cioè il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe e non portatori del fattore di rischio, ed il datore di lavoro le circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria della condotta, in quanto dimostrative di una scelta che sarebbe stata operata con i medesimi parametri nei confronti di qualsiasi lavoratore privo del fattore di rischio, che si fosse trovato nella stessa posizione" (Cass. civ., sez. lavoro, sent. n. 1 del 2/1/2020; cass. civ., sez. lavoro sent. n. 31054/2021).

I ricorrenti hanno dedotto la natura discriminatoria degli atti adottati dal Ministero dell'Istruzione al fine di assicurare l'accesso ai luoghi di lavoro ai soli insegnanti muniti di green pass. In particolare, secondo gli assunti del ricorrente, tali atti violerebbero il regolamento comunitario 2021/953.

L'assunto non è condivisibile.

La condotta posta in essere dal Ministero dell'Istruzione ha costituito attuazione di specifici obblighi allo stesso imposti dall'art. 9 ter del D.L. n. 52/2021 convertito con modificazioni dalla legge 17 giugno 2021 n. 87. Quest'ultima norma prevede:

"1. Dal 1° settembre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato

di emergenza, al fine di tutelare la salute pubblica e mantenere adeguate condizioni di sicurezza nell'erogazione in presenza del servizio essenziale di istruzione, tutto il personale scolastico del sistema nazionale di istruzione e delle scuole non paritarie e quello universitario, nonché gli studenti universitari, devono possedere e sono tenuti a esibire la certificazione verde COVID-19 di cui all'articolo 9, comma 2.

1-bis. Le disposizioni del comma 1 si applicano anche al personale dei servizi educativi per l'infanzia di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, dei centri provinciali per l'istruzione degli adulti, dei sistemi regionali di istruzione e formazione professionale, dei sistemi regionali che realizzano i percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore e degli istituti tecnici superiori. Le verifiche di cui al comma 4 sono effettuate dai dirigenti scolastici e dai responsabili delle istituzioni di cui al primo periodo del presente comma. Le disposizioni del presente comma si applicano dalla data di entrata in vigore del decreto-legge 6 agosto 2021, n. 111.

1-ter. Nei casi in cui la certificazione verde COVID-19 di cui all'articolo 9 non sia stata generata e non sia stata rilasciata all'avente diritto in formato cartaceo o digitale, le disposizioni di cui al comma 1 del presente articolo si intendono comunque rispettate a seguito della presentazione da parte dell'interessato di un certificato rilasciato dalla struttura sanitaria ovvero dall'esercente la professione sanitaria che ha effettuato la vaccinazione o dal medico di medicina generale dell'interessato, che attesta che il soggetto soddisfa una delle condizioni di cui al citato articolo 9, comma 2.

- 2. Il mancato rispetto delle disposizioni di cui al comma 1 da parte del personale delle istituzioni di cui ai commi 1 e 1-bis è considerato assenza ingiustificata e non sono corrisposti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato. A decorrere dal quinto giorno di assenza ingiustificata il rapporto di lavoro è sospeso. La sospensione del rapporto di lavoro è disposta dai dirigenti scolastici e dai responsabili delle istituzioni di cui ai commi 1 e 1-bis e mantiene efficacia fino al conseguimento della condizione di cui al comma 1 e alla scadenza del contratto attribuito per la sostituzione che non supera i quindici giorni.
- 3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 1-bis non si applicano ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute.
- 4. I dirigenti scolastici, o altro personale dell'istituzione scolastica da questi a tal fine delegato, e i responsabili dei servizi educativi dell'infanzia e delle altre istituzioni di cui al comma 1-bis nonché delle scuole paritarie e non paritarie e delle università sono

tenuti a verificare il rispetto delle prescrizioni di cui ai commi 1 e 1-bis. Le verifiche delle certificazioni verdi COVID-19 sono effettuate con le modalità indicate dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri adottato ai sensi dell'articolo 9, comma 10. Con circolare del Ministro dell'istruzione possono essere stabilite ulteriori modalità di verifica. Con riferimento al rispetto delle prescrizioni di cui al comma 1 da parte degli studenti universitari, le verifiche di cui al presente comma sono svolte a campione con le modalità individuate dalle università e si applicano le sanzioni di cui al comma 5, primo, secondo e terzo periodo.

5. La violazione delle disposizioni del comma 4 del presente articolo è sanzionata ai sensi dell'articolo 4, commi 1 e 5, del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 2, comma 2-bis, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74. La sanzione è irrogata dal prefetto e si applicano, per quanto non stabilito dal presente comma, le disposizioni delle sezioni I e II del capo I della legge 24 novembre 1981, n. 689, in quanto compatibili. L'accertamento della violazione dell'obbligo di cui al comma 4 da parte dei dirigenti scolastici e dei responsabili delle scuole paritarie spetta ai direttori degli uffici scolastici regionali territorialmente competenti. L'accertamento della violazione dell'obbligo di cui al comma 4 da parte dei responsabili delle altre istituzioni di cui al comma 1-bis spetta alle autorità degli enti locali e regionali territorialmente competenti.

5-bis. Per le finalità di cui al presente articolo, le università e le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica possono verificare il rispetto delle disposizioni di cui al comma 1 attraverso modalità di controllo delle certificazioni verdi COVID-19 che non consentono la visibilità delle informazioni che ne hanno determinato l'emissione, compreso l'utilizzo dell'applicazione mobile prevista dall'articolo 13 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 giugno 2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 143 del 17 giugno 2021. Per le medesime finalità, le università e le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica sono autorizzate alla raccolta e alla conservazione dei dati strettamente necessari per la verifica del rispetto delle disposizioni di cui al comma 1".

Lo schema di decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri concernente "Misure recanti modifiche ed integrazioni alle disposizioni attuative dell'articolo 9, comma 10, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, corredato del relativo allegato tecnico è stato

ritenuto pienamente conforme alla normativa in materia di protezione dei dati personali, dal Garante della protezione dei dati personali nel parere reso il 31.08.2021. Il Garante ha in particolare ritenuto che il suddetto decreto, che introduce modalità semplificate di verifica del possesso delle certificazioni verdi COVID 19 da parte del personale scolastico, alternative a quelle ordinarie attraverso l'app VerificaC19 "- tenuto conto che, in base al richiamato quadro normativo, le amministrazioni scolastiche, in qualità di datori di lavoro, devono limitarsi a verificare il mero possesso della certificazione verde COVID-19 da parte del personale scolastico, - assicura la conformità alle disposizioni nazionali, più specifiche e di maggior tutela, che garantiscono la dignità e la libertà degli interessati sui luoghi di lavoro (art. 88 del Regolamento, art. 113 del Codice in relazione all'art. 8 della l. 20 maggio 1970, n. 300, e all'art. 10 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276), anche alla luce delle indicazioni fornite nel tempo dal Garante in materia (v., da ultimo, provvedimento di avvertimento nei confronti della Regione Siciliana del 22 luglio 2021, n. 273, doc. web n. 9683814, ma anche, più in generale, provvedimento n. 198 del 13 maggio 2021 - Documento di indirizzo "Vaccinazione nei luoghi di lavoro: indicazioni generali per il trattamento dei dati personali", doc. web n. 9585300, documento di indirizzo "Protezione dei dati - Il ruolo del medico competente in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, anche con riferimento al contesto emergenziale", doc. web n. 9585367, e FAO in materia di "Trattamento di dati relativi alla vaccinazione anti Covid-19 nel contesto lavorativo", doc. web n. 9543615). Il Garante ha, inoltre, affermato che lo schema di decreto "tiene conto delle indicazioni fornite dall'Ufficio, nell'ambito delle interlocuzioni informali e delle riunioni, aventi carattere d'urgenza, con i rappresentati del Ministero dell'istruzione e del Ministero della salute, volte ad assicurare il rispetto del Regolamento, del Codice e delle richiamate norme di settore, sulla base di una corretta individuazione e valutazione dei rischi elevati che caratterizzano il trattamento in esame nel contesto lavorativo".

Tanto esclude la dedotta violazione della normativa in materia di tutela della privacy da parte del Ministero dell'Istruzione che si è attenuto, nell'adozione di circolari ed atti interni disciplinanti il controllo del possesso del green pass da parte degli insegnanti e del personale amministrativo, al D.P.C.M. sul quale il Garante ha espresso parere favorevole.

La normativa di cui al citato articolo 9 ter deve ritenersi superata dall'art. 4 ter del D.L. n. 44/2021, inserito dal D.L. 26 novembre 2021 n. 172. Tale disposizione ha introdotto, dal 15 dicembre 2021, l'obbligo vaccinale per la prevenzione dell'infezione da SARS-

CoV-2 per una serie di categorie tra cui il personale scolastico, prevedendo, in caso di inosservanza dell'obbligo vaccinale "l'immediata sospensione dal diritto di svolgere l'attività lavorativa, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro" e la perdita della retribuzione.

Deve in primo luogo escludersi che tanto l'art. 9 ter quanto l'art. 4 ter citati concretino una violazione del regolamento UE 953 del 14.06.2021, con conseguente obbligo per il giudice nazionale di disapplicarli. Il regolamento in questione, al considerando n. 36, nel testo risultante dalla successiva rettifica pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea del 5.7.2021, prevede: "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". La disposizione, più volte citata dai ricorrenti a sostegno della tesi della natura discriminatoria dei provvedimenti, anche legislativi, adottati dallo Stato Italiano, ha un ambito di applicazione limitato al solo settore dei trasporti e non contiene alcuna disposizione in merito alla disciplina dei rapporti di lavoro all'interno dei singoli Stati membri. Nella rubrica del regolamento si legge, infatti, chiaramente che esso "stabilisce un quadro per il rilascio, la verifica e l'accettazione di certificati COVID-19 interoperabili relativi alla vaccinazione, ai test e alla guarigione (certificato COVID digitale dell'UE) con lo scopo di agevolare l'esercizio del diritto di libera circolazione durante la pandemia di COVID-19 da parte dei loro titolari".

L'ambito di applicazione è, quindi, costituito dalla disciplina degli spostamenti dei cittadini tra i vari stati dell'Unione Europea, sicché la regola del considerando n. 36 impedisce unicamente allo Stato membro di imporre la vaccinazione per l'ingresso da parte di cittadini di altri stati membri. Non vi è, invece, alcun vincolo per il legislatore nazionale ad introdurre l'obbligo vaccinale per regolamentare altre fattispecie tra cui, in particolare, l'accesso ai luoghi di lavoro all'interno dello stato membro da parte di cittadini dello stato medesimo. Lo stesso Regolamento precisa che non rientra nel suo oggetto l'introduzione di un diritto o obbligo ad essere vaccinati e che la discriminazione determinata dal possesso o meno di una certificazione di vaccinazione va evitata "per l'esercizio del diritto di libera circolazione o per l'utilizzo di servizi di trasporto passeggeri transfrontalieri quali linee aeree, treni, pullman, traghetti o qualsiasi altro mezzo di trasporto." Così circoscritto l'ambito applicativo della

previsione, resta fermo che nulla impedisce agli Stati membri di introdurre, per ragioni di sanità pubblica, condizioni più restrittive, che abbiano una finalità legittima e siano con tale finalità proporzionate, in ambiti che, in quanto non sono oggetto di disciplina dell'Unione Europea, rientrano nella competenza dei singoli Stati.

Deve, inoltre, escludersi che vi sia di fatto e secondo il diritto interno una discriminazione tra lavoratori che decidono di non vaccinarsi e lavoratori vaccinati. L'art. 3 del d.lgs. n. 216/2003, nel sancire il principio della parità di trattamento, fa salve "tutte le disposizioni vigenti in materia di sicurezza pubblica, tutela dell'ordine pubblico, prevenzione dei reati e tutela della salute" (comma 2, lett.c) e prevede al comma 6 che "non costituiscono, comunque, atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento che, pur risultando indirettamente discriminatorie, siano giustificate oggettivamente da finalità legittime perseguite attraverso mezzi appropriati e necessari".

Quanto, invece, alla dedotta violazione della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, deve rilevarsi che tale Carta può trovare applicazione solo relativamente a materie di competenza dell'Unione europea e non come una Carta dei diritti con efficacia generale per qualsiasi tipo di rapporto e di disciplina. Sia la giurisprudenza della Corte di Giustizia UE sia quella della Corte costituzionale, pur a seguito dell'entrata in vigore delle modifiche all'art. 6 del Trattato UE, concordano nell'escludere rilevanza ai principi generali, anche se riconosciuti nella Carta, al di fuori dell'ambito UE. Secondo la costante giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, i diritti fondamentali garantiti nell'ordinamento giuridico dell'Unione si applicano in tutte le situazioni disciplinate dal diritto dell'Unione, ma non al di fuori di esse. Ove una situazione giuridica non rientri nella sfera d'applicazione del diritto dell'Unione, ma abbia rilievo esclusivamente interno, la Corte UE non è competente e le disposizioni della Carta eventualmente richiamate non possono giustificare, di per sé, tale competenza (Corte di Giustizia UE sentenza 26 febbraio 2013, causa C-617/10, Åklagaren contro Hans Åkerberg Fransson; sentenza 6 ottobre 2016, Paoletti e a., causa C-218/15; ordinanza 26 ottobre 2017, causa C-333/17, Caixa Económica Montepio Geral contro Carlos Samuel Pimenta Marinh). Anche la Corte costituzionale ha ripetutamente affermato, a partire dalla sentenza n. 80 del 2011 sino alla sentenza n. 194 del 2018, che "a norma del suo art. 51 (nonché dell'art. 6, paragrafo 1, primo alinea, del Trattato sull'Unione europea e della Dichiarazione n. 1 allegata al Trattato di Lisbona) e di una consolidata giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione

europea, le disposizioni della Carta sono applicabili agli Stati membri solo quando questi agiscono nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione" (sentenza n. 63 del 2016 e nello stesso senso sentenza n. 111 del 2017). La Corte di Cassazione si è sempre uniformata alle posizioni delle due Corti, affermando ripetutamente l'irrilevanza della Carta dei diritti fondamentali nelle materie non regolate dal diritto UE, tanto al fine di respingere istanze di rinvio pregiudiziale, per evidente irrilevanza del richiamo rispetto alla controversia, e di disapplicazione di norme interne, per presunta contrarietà a diritti e principi riconosciuti nella Carta (Cass. civ., sez. lavoro, sent. n. 2286/2018). Non rientrando la materia degli obblighi vaccinali tra quelle di competenza dell'Unione, va escluso che l'art. 3 o l'art. 8 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea siano norme che possano da sole legittimare la disapplicazione di una normativa interna che imponga un obbligo di vaccinazione.

Peraltro, la Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, in riferimento alla vaccinazione contro il Covid-19, con la pronuncia del 24 agosto 2021, n. 41950, in un caso in cui si discuteva della legittimità dell'obbligo imposto dalla legge francese agli impiegati pubblici e, segnatamente, ai 672 vigili del fuoco ricorrenti, ha respinto la richiesta di applicazione di misure ad interim, ritenendo che non vi fosse alcun fumus di violazione delle norme convenzionali evocate (artt. 2 ed 8 della Carta).

Sempre la Corte EDU, in materia analoga alla presente, relativa all'obbligo vaccinale introdotto dalla Repubblica Ceca contro nove malattie infettive pediatriche, nella sentenza Vavricka/Repubblica Ceca dell'8.4.2021, ha ritenuto legittima e non in contrasto con l'art. 8 della Carta la vaccinazione obbligatoria, in quanto finalizzata a tutelare la salute sia nella sua dimensione individuale sia nella sua dimensione collettiva e ad attuare il dovere di solidarietà sociale.

Principi analoghi sono stati, d'altro canto, espressi anche dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 5/2018, con la quale sono state dichiarate infondate le questioni di legittimità costituzionale del d.l. n. 73/2017, convertito dalla legge n. 119/2017, che ha introdotto dieci vaccinazioni obbligatorie per i minori di anni 16. La Corte ha, in particolare, sottolineato "che la giurisprudenza di questa Corte in materia di vaccinazioni è salda nell'affermare che l'art. 32 Cost. postula il necessario contemperamento del diritto alla salute del singolo (anche nel suo contenuto di libertà di cura) con il coesistente e reciproco diritto degli altri e con l'interesse della collettività (da ultimo sentenza n. 268 del 2017)" e che "la legge impositiva di un trattamento sanitario non è incompatibile con l'art. 32 Cost. se il trattamento è diretto

non solo a migliorare o a preservare lo stato di salute di chi vi è assoggettato, ma anche a preservare lo stato di salute degli altri". L'art. 32, quindi, ha un contenuto bidirezionale, in quanto postula il necessario contemperamento del diritto alla salute del singolo, anche nel suo contenuto di libertà di cura, con il coesistente e reciproco diritto degli altri e con l'interesse della collettività. Si è autorevolmente evidenziato che pur costituendo l'autodeterminazione "certamente un bene prezioso, come tale meritevole di essere protetto", come tutti i diritti fondamentali "può andare (ed effettivamente va) incontro a limiti e vincoli dalla varia natura ed intensità, specificamente fondati sul dovere di solidarietà, e perciò giustificati in nome dei diritti degli altri o – il che è praticamente lo stesso – dell'interesse della collettività" (Ruggeri-La vaccinazione contro il Covid-19 tra autodeterminazione e solidarietà in www.dirittifondamentali.it fasc.2/2021 del 22 maggio 2021).

Nell'attuale contesto epidemiologico, caratterizzato dalla notevole diffusione a livello mondiale di un virus altamente contagioso e potenzialmente letale, le misure adottate dal Ministero dell'Istruzione, in attuazione delle previsioni di cui all'art. 9 ter del D.L. n. 52/2021 e all'art. 4 ter del D.L. n. 44/2021, sono pienamente legittime, anche in considerazione degli obblighi che gravano sul datore di lavoro di tutela dalla salute dei lavoratori ex art. 2087 c.c. Sul punto occorre considerare che la direttiva della Commissione 2020/739/UE del 3 giugno 2020, che ha modificato l'allegato III della direttiva 2000/54/CE - già modificato dalla direttiva della Commissione 2019/1833/UE del 24 ottobre 2019 - con l'inserimento del virus SARS-CoV-2 nel gruppo 3 dell'elenco degli agenti biologici, di cui è noto che possono causare malattie infettive nell'uomo, ha avuto una immediata ricaduta nell'ordinamento interno ed in particolare sulle disposizioni del Titolo X del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che si applicano, per espressa previsione dell'art. 266, comma 1, a tutte le attività lavorative nelle quali vi è rischio di esposizione ad un agente biologico. In caso di lavorazioni che comportano l'esposizione ad agenti biologici, tra i quali secondo la normativa europea rientra anche il virus SARS-CoV-2, l'art. 279 del d.lgs. n. 81 del 2018 impone al datore di lavoro di tenere a disposizione vaccini efficaci, quindi non (necessariamente) obbligatori ma anche solo raccomandati, da somministrare da parte del medico competente per quei lavoratori addetti a tali lavorazioni che non siano immuni all'agente biologico, endogeno ed esogeno.

Nell'attuale contesto dell'emergenza pandemica sussiste, dunque, un indubbio interesse a valenza pubblicistica a prevenire lo sviluppo e la diffusione della malattia da Covid-19

proprio nel settore scolastico e universitario, caratterizzato, in misura maggiore rispetto alla media, dalla quotidiana presenza e dalla quotidiana relazione, in ambienti chiusi, di una pluralità di individui, su cui incombe da un lato l'onere di garantire la continuità e l'efficienza di un servizio pubblico (quello dell'istruzione) e dall'altro quello di proteggere, nell'ambito di una collettività indifferenziata, in particolar modo gli individui fragili (perché portatori di condizioni di pregresse condizioni di salute tali da rendere più gravi - se non addirittura, a volte, letali - gli effetti della contrazione dell'infezione da Covid-19), che non possono scegliere di sottrarsi al contatto, non hanno la possibilità di informarsi sullo stato di salute degli altri utenti del servizio e sulla loro sottoposizione alla profilassi vaccinale e non possono usufruire del servizio o prestarlo con modalità diverse da quelle della presenza. La profilassi vaccinale è espressamente prevista da una legge statale (si veda l'art. 1, comma 457, L. n. 178/2020 in tema di Piano strategico nazionale dei vaccini per la prevenzione delle infezioni da SARS-CoV-2, finalizzato a garantire "il massimo livello di copertura vaccinale sul territorio nazionale") ed è considerata dal legislatore come efficace e fondamentale misura di contenimento del contagio, mentre la temporanea sospensione del rapporto di lavoro del personale scolastico per mancato possesso o mancata validità della certificazione verde COVID-19 e le situazioni descritte al punto 20 delle premesse del ricorso riferite ai "docenti ricorrenti, come tutti i loro colleghi che hanno scelto di non vaccinarsi contro il Covid-19", sono misure connotate da una evidente finalità precauzionale, in quanto dirette a ridurre al minimo, in relazione alle conoscenze medico-scientifiche allo stato acquisite, la riduzione del rischio della diffusione del contagio. Si tratta di misure di protezione collettiva e individuale utili a proteggere sia la collettività "indifferenziata" dei lavoratori e degli utenti del servizio dell'istruzione, sia i soggetti che, per proprie preesistenti patologie, vedono le proprie condizioni di salute messe maggiormente a rischio dalla contrazione della malattia.

Come si legge nel bollettino-sorveglianza-integrata-COVID-19 aggiornato al 1° dicembre 2021, liberamente consultabile sul sito internet del predetto Istituto, "dopo cinque mesi dal completamento del ciclo vaccinale, l'efficacia del vaccino nel prevenire la malattia, sia nella forma sintomatica che asintomatica, scende dal 75% al 44%. Rimane elevata l'efficacia vaccinale nel prevenire casi di malattia severa, in quanto l'efficacia per i vaccinati con ciclo completo da meno di cinque mesi è pari al 93% rispetto ai non vaccinati, mentre risulta pari all'85% per i vaccinati con ciclo completo da oltre cinque mesi rispetto ai non vaccinati... Calcolando il tasso di ospedalizzazione

per i non vaccinati (262 ricoveri per 100.000) si evidenzia come questo sia circa sette volte più alto rispetto ai vaccinati con ciclo completo da meno di cinque mesi (39 ricoveri per 100.000) e sei volte più alto rispetto ai vaccinati con ciclo completo da oltre cinque mesi (43 ricoveri per 100.000). Analizzando il numero dei ricoveri in terapia intensiva e dei decessi negli over 80, si osserva che nel periodo 15/10/2021 -14/11/2021 il tasso di ricoveri in terapia intensiva dei non vaccinati (17 ricoveri in terapia intensiva per 100.000) è circa nove volte più alto di quello dei vaccinati con ciclo completo da oltre di cinque mesi (2 ricoveri in terapia intensiva per 100.000) e sei volte rispetto ai vaccinati con ciclo completo entro cinque mesi (3 ricoveri in terapia intensiva per 100.000) mentre, nel periodo 8/10/2021 - 7/11/2021, il tasso di decesso nei non vaccinati (99,5 per 100.000) è circa nove volte più alto rispetto ai vaccinati con ciclo completo da oltre cinque mesi (12 per 100.000) e sette volte più alto rispetto ai vaccinati con ciclo completo entro cinque mesi (14 per 100,000).... L'efficacia complessiva della vaccinazione completa nel prevenire l'infezione nel periodo con circolazione dominante della variante delta è pari al 67,4% (95% IC: 67,2%- 67,5%), vale a dire che in questa fase si osserva una riduzione del rischio per i vaccinati, rispetto ai non vaccinati, pari a circa il 67%... Si osserva invece che l'efficacia del vaccino nel prevenire i ricoveri (89%), i ricoveri in terapia intensiva (94%) e i decessi (90%) rimane elevata".

Non vi è dubbio, pertanto, che la campagna vaccinale abbia drasticamente diminuito le ospedalizzazioni, le complicazioni in caso di infezione ed i decessi, il che porta a ritenere che il vaccino sia misura proporzionata ed adeguata a tutelare la salute della collettività, anche se non idoneo ad evitare in assoluto il rischio di contagio.

Nella materia della vaccinazione del personale sanitario si è di recente pronunciato anche il Consiglio di Stato, con sentenza n. 7045 del 20.10.2021, le cui condivisibili argomentazioni si riportano di seguito.

"Le risultanze statistiche evidenziano dunque l'esistenza di un bilanciamento rischi/benefici assolutamente accettabile e i danni conseguenti alla somministrazione del vaccino per il SARS-CoV-2 devono ritenersi, considerata l'estrema rarità del verificarsi di eventi gravi e correlabili, rispondenti ad un criterio di normalità statistica. 29.2. I dati relativi alla drastica riduzione di contagi, ricoveri e decessi, ad oggi disponibili e resi di pubblico dominio dalle istituzioni e dagli enti sanitari, dimostrano sul piano epidemiologico che la vaccinazione – unitamente alle altre misure di contenimento – si sta dimostrando efficace, su larga scala, nel contenere il contagio

e nel ridurre i decessi o i sintomi gravi. 30. Anche l'altro presupposto da cui muovono gli appellanti, quello di ordine schiettamente giuridico, è privo di fondamento. 30.1. Nell'odierna situazione emergenziale, almeno fino al 31 dicembre 2021, le misure per il contenimento del contagio richiedono alle autorità sanitarie un intervento pronto e ispirato alla c.d. amministrazione precauzionale, la quale deve risoluto, necessariamente misurarsi con quello che, in dottrina, è stato definito il c.d. ignoto irriducibile, in quanto ad oggi non si dispone di tutti i dati completi per valutare compiutamente il rapporto rischio/beneficio nel lungo periodo, per ovvi motivi, e questa componente, appunto, di ignoto irriducibile, pur con il massimo – ed encomiabile – sforzo profuso dalla ricerca scientifica, reca con sé l'impossibilità di ricondurre una certa situazione fattuale, interamente, entro una logica di previsione ex ante fondata su elementi di incontrovertibile certezza. 30.2. Per i tempi necessari alla sperimentazione, di fronte all'esigenza immediata di intervento, la scienza ad oggi non è ovviamente in grado di fornire certezze assolute circa la totale assenza di rischi anche a lungo termine connessa all'assunzione dei vaccini, ma il legislatore, in una situazione pandemica che vede il diffondersi di un virus a trasmissione aerea, altamente contagioso e spesso letale per i soggetti più vulnerabili per via di malattie pregresse si pensi ai pazienti cardiopatici, diabetici od oncologici - e dell'età avanzata, ha il dovere di promuovere e, se necessario, imporre la somministrazione dell'unica terapia – quella profilattica – in grado di prevenire la malattia o, quantomeno, di scongiurarne i sintomi più gravi e di arrestare o limitarne fortemente il contagio. 30.3. L'autorizzazione condizionata dei quattro vaccini, come si è detto, fornisce sufficienti garanzie circa la loro efficacia e sicurezza, sulla base degli studi eseguiti e delle conoscenze acquisite, e si struttura sul modello della c.d. amministrazione precauzionale riflessiva, in quanto caratterizzata dalla flessibilità dell'azione pubblica e dalla capacità di incorporare la mutevole contingenza, nell'ottica di una continua ridefinizione degli obiettivi e di un continuo monitoraggio. 30.4. La riserva di scienza, alla quale il decisore pubblico sia livello normativo che amministrativo deve fare necessario riferimento nell'adottare le misure sanitarie atte a fronteggiare l'emergenza epidemiologica, lascia a questo, per l'inevitabile margine di incertezza che contraddistingue anche il sapere scientifico nella costruzione di verità acquisibili solo nel tempo, a costo di severi studi e di rigorose sperimentazioni e sottoposte al criterio di verificazione-falsificazione, un innegabile spazio di discrezionalità nel bilanciamento tra i valori in gioco, la libera autodețerminazione del singolo, da un lato, e la necessità

di preservare la salute pubblica e con essa la salute dei soggetti più vulnerabili, dall'altro, una discrezionalità che deve essere senza dubbio usata in modo ragionevole e proporzionato e, in quanto tale, soggetta nel nostro ordinamento a livello normativo al sindacato di legittimità del giudice delle leggi e a livello amministrativo a quello del giudice amministrativo. 30.5. E tuttavia l'argomento degli appellanti, secondo cui, in assenza di una certezza assoluta offerta dalla scienza circa la sicurezza dei vaccini anche nel lungo periodo il legislatore dovrebbe lasciare sempre e comunque l'individuo libero di scegliere se accettare o meno il trattamento sanitario e, dunque, di ammalarsi e contagiare gli altri, prova troppo ed è errato, già sul piano epistemologico, perché, così ragionando, l'utilizzo obbligato di una nuova terapia, in una fase emergenziale che vede il crescere esponenziale di contagi e morti, dovrebbe attendere irragionevolmente un tempo lunghissimo e, potenzialmente, indefinito per tutte le possibili sperimentazioni cliniche necessarie a scongiurare il rischio, anche remoto (o immaginabile e persino immaginario) di tutti i possibili eventi avversi, tempo nel quale, intanto, la malattia continuerebbe incontrastata a mietere vittime senza alcuna possibilità di una cura che, seppure sulla base di dati non ancora completi, ha mostrato molti più benefici che rischi per la collettività. 30.6. Sarebbe, tuttavia, questa una conseguenza paradossale che, nel rivendicare la sicurezza ad ogni costo, e con ogni mezzo, della cura imposta dal legislatore a beneficio di tutti, ne negherebbe però in radice ogni possibilità, paralizzando l'intervento benefico, per non dire salvifico, della legge o dell'amministrazione sanitaria contro il contagio di moltissime persone, perché, come ha osservato la Corte costituzionale – in riferimento alla normativa che introduceva la vaccinazione obbligatoria contro l'epatite virale di tipo B, impugnata anche per la omessa previsione di accertamenti preventivi idonei quantomeno a ridurre il rischio, pur percentualmente modesto, di lesioni all'integrità psicofisica per le complicanze del vaccino – «la prescrizione indeterminata e generalizzata di tutti gli accertamenti preventivi possibili, per tutte le complicanze ipotizzabili e nei confronti di tutte le persone da assoggettare a tutte le vaccinazioni oggi obbligatorie» renderebbe «di fatto impossibile o estremamente complicata e difficoltosa la concreta realizzabilità dei corrispondenti trattamenti sanitari» (Corte cost., 23 giugno 1994, n. 258). 30.7. In fase emergenziale, di fronte al bisogno pressante, drammatico, indifferibile di tutelare la salute pubblica contro il dilagare del contagio, il principio di precauzione, che trova applicazione anche in ambito sanitario, opera in modo inverso rispetto all'ordinario e, per così dire, controintuitivo, perché richiede al decisore pubblico di consentire o,

addirittura, imporre l'utilizzo di terapie che, pur sulla base di dati non completi (come è nella procedura di autorizzazione condizionata, che però ha seguito – va ribadito – tutte le quattro fasi della sperimentazione richieste dalla procedura di autorizzazione), assicurino più benefici che rischi, in quanto il potenziale rischio di un evento avverso per un singolo individuo, con l'utilizzo di quel farmaco, è di gran lunga inferiore del reale nocumento per una intera società, senza l'utilizzo di quel farmaco. 30.8. E ciò non perché, come afferma chi enfatizza e assolutizza l'affermazione di un giusto valore concepito però come astratto bene, la persona receda a mezzo rispetto ad un fine o, peggio, ad oggetto di sperimentazione, in contrasto con il fondamentale principio personalista, a fondamento della nostra Costituzione, che vede nella persona sempre un fine e un valore in sé, quale soggetto e giammai oggetto di cura, ma perché si tutelano in questo modo tutti e ciascuno, anzitutto e soprattutto le più vulnerabili ed esposte al rischio di malattia grave e di morte, da un concreto male, nella sua spaventosa e collettiva dinamica di contagio diffuso e letale, in nome dell'altrettanto fondamentale principio di solidarietà, che pure sta a fondamento della nostra Costituzione (art. 2), la quale riconosce libertà, ma nel contempo richiede responsabilità all'individuo".

In definitiva, poiché tutti gli atti ed i comportamenti adottati dal Ministero dell'Istruzione e censurati dai ricorrenti costituiscono corretta e doverosa attuazione di legittime previsioni di legge, non può che concludersi per l'integrale rigetto del ricorso. Le spese di lite si compensano integralmente in considerazione della novità della questione giuridica trattata.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, così provvede: rigetta il ricorso e compensa integralmente le spese di lite.

Manda alla cancelleria per la comunicazione alle parti della presente ordinanza.

Chieti, 10.12.2021

Il giudice del lavoro dott.ssa Ilaria Prozzo

