



R E P U B B L I C A I T A L I A N A

Consiglio di Stato

Sezione Prima

Adunanza di Sezione del 15 maggio 2024

NUMERO AFFARE 01026/2022

OGGETTO:

Ministero della difesa.

Ricorso straordinario al Presidente della Repubblica proposto dal Tenente Colonnello ingegnere --OMISSIS-- dipendente del Ministero della difesa, già in servizio presso il --OMISSIS-- di --OMISSIS--, residente a --OMISSIS-- in --OMISSIS--, rappresentato e difeso dall'avv. Luigi Parenti del foro di --OMISSIS--, ed ivi elettivamente domiciliato presso il suo studio in --OMISSIS-- alla via Virgilio 8, contro il Ministero della difesa- Comando logistico dell'esercito Polo di mantenimento dei mezzi di telecomunicazione elettronici e optoelettronici e nei confronti della Presidenza del Consiglio dei ministri, per l'annullamento del provvedimento Prot. n. M_D -OMISSIS- del -OMISSIS- del Direttore del --OMISSIS--, concernente la sospensione dal diritto di svolgere l'attività lavorativa senza effetti disciplinari adottato nei suoi confronti, **ai** sensi dell'art. 4-ter, co. 3, del D.L. 1 aprile 2021 n. 44.

previa disapplicazione

-dell'art. 4 ter, comma 3, del d.l. n. 44/21 convertito dalla l. n.76/21, come

modificato dall'art. 1 comma 1 del d.l. n. 172/21 convertito con l. n. 3/22, in quanto contrario alla direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, recepita nel d.lgs. n.216/03, ed alla CDFUE (Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea), nonché di ogni altro atto presupposto, connesso e comunque consequenziale, ancorché di data e tenore sconosciuto, che incida sfavorevolmente sulla posizione giuridica del ricorrente.

e, se previsto dal diritto europeo, per il risarcimento del danno tramite sanzione esemplare conforme, in termini di effettività, proporzionalità e dissuasività all'art. 17 della direttiva 2000/78/CE, ai principi europei di effettività ed equivalenza e all'art. 28 del d.lgs n.150/11.

LA SEZIONE

Visto il ricorso ed i relativi allegati;

Vista la relazione del 25 maggio 2022, con la quale il Ministero della difesa ha chiesto il parere del Consiglio di Stato sull'affare consultivo in oggetto; Visto il parere interlocutorio della Sezione, n. -OMISSIS- del -OMISSIS-, reso nell'adunanza del -OMISSIS-;

Viste le relazioni integrative trasmesse dall'Amministrazione;

Esaminati gli atti e udito il relatore, consigliere Antonella De Miro;

Premesso in fatto e considerato in diritto quanto segue.

A) FATTI RILEVANTI OGGETTO DEL PROCEDIMENTO.

1.- Il provvedimento impugnato è stato adottato in applicazione delle prescrizioni del D.L. 26 novembre 2021, n. 172, pubblicato in G.U. n. 282 del 26 novembre 2021 e convertito dalla legge 21 gennaio 2022, n. 3, recante l'estensione a far data dal 15 dicembre 2021, dell'obbligo vaccinale per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2, al personale del comparto difesa, in esito all'accertamento dell'inadempimento dell'obbligo vaccinale per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2 da parte del ricorrente.

L'atto avverso è stato adottato a seguito di un lungo iter procedimentale con il quale l'Amministrazione ha inteso garantire i diritti di partecipazione dell'Ufficiale, e nel corso del quale la stessa Amministrazione ha pure sottoposto per chiarimenti le questioni sollevate dal ricorrente all'Avvocatura generale dello Stato che, tuttavia, non ha fornito riscontro.

Nel corso del procedimento l'interessato ha:

- manifestato la propria disponibilità, nelle more, a rientrare in servizio, proponendo di effettuare le verifiche della negatività al COVID-19 (tamponi) o in alternativa, di essere posto in licenza ordinaria;
- ribadito la violazione della direttiva 2000/78/CE da parte del D.L. n. 172/21;
- non avendo ricevuto ancora alcuna risposta (riscontro dell'Avvocatura Generale dello Stato), ribadito la proposta di una soluzione che (a suo dire) avrebbe garantito, in sicurezza, il soddisfacimento della tutela giurisdizionale effettiva;
- sottolineato, altresì, «che la violazione del Diritto Europeo è uno dei casi in cui una norma di legge debba essere disapplicata»;
- dichiarato, «in considerazione dell'irreversibilità della **vaccinazione**, della sua dubbia efficacia e dei suoi potenziali effetti collaterali gravi», l'intendimento di non effettuare la **vaccinazione** «in assenza di risposte fornite da un Organo Giudiziario competente nell'interpretazione della Direttiva 2000/78/CE»;

2.- Il ricorrente lamenta l'illegittimità dell'atto per:

1) violazione dell'art. 2, co. 2, lett. a), della Direttiva 2000/78/CE sul presupposto della discriminazione diretta del personale militare nei confronti del personale civile. Il ricorrente ritiene di essere stato, con la previsione dell'obbligo vaccinale, discriminato rispetto al personale civile in servizio presso lo stesso Comando cui competono mansioni non dissimili dalle sue.

Evidenzia che non è previsto che egli effettui servizi al pubblico, lavorando in una struttura in cui non è possibile l'accesso a persone in stato di malattia o

minorenni; egli, inoltre, evidenzia che le sue condizioni di lavoro sono analoghe a quelle degli altri dipendenti civili che con lui prestano attività lavorativa e per i quali non vi è l'obbligo vaccinale.

Rileva, pertanto, che, dal punto di vista della contagiosità, si trova in una condizione lavorativa analoga a quella dei dipendenti civili della difesa (non obbligati alla **vaccinazione**) che lavorano nello stesso Ente e migliore di quella dei lavoratori che prestano servizi al pubblico in altre strutture più affollate come ristoranti e mezzi di trasporto, onde l'obbligo della **vaccinazione**, a suo rischio, deve ritenersi imposizione di una condizione lavorativa meno favorevole, così costituendo violazione dell'art. 2, comma 1 a), del d.lgs. 216/03 ed, in particolare, dell'art. 2, comma 2 a) della Direttiva 2000/78/CE.

Chiede, quindi, il rinvio pregiudiziale alla CGE, **ai** sensi dell'art. 267 del TFUE, per la seguente domanda n.1 "Premesso che l'Amministrazione non ha ritenuto necessario imporre la **vaccinazione ai militari ai** sensi dell'art 206 bis del Dlgs 66/10, per lo specifico impiego, assumendosi la responsabilità sugli effetti del vaccino, si chiede se la direttiva 2000/78/CE osti ad un recepimento che permetta il DL 172/21 nella parte in cui modifica il DL 44/21 aggiungendo il comma 4 ter comma 1 b. che impone al militare una **vaccinazione** obbligatoria e contraria alla sua opinione personale, perché lo obbliga a sottoporsi volontariamente a tale trattamento sanitario, ancora sperimentale, a suo rischio e pericolo, come requisito addizionale per poter lavorare nello stesso ambiente di lavoro in cui sono presenti lavoratori civili **ai** quali tale trattamento vaccinale non è richiesto nonostante essi svolgano funzioni, che dal punto di vista della contagiosità e contagiabilità dell'essere umano, sono analoghe a quelle svolte dai **militari**".

2) Violazione dell'art. 2, co. 2, lett. b) della Direttiva 2000/78/CE, ponendo la questione della discriminazione indiretta, in base alla ideologia, del personale militare non vaccinato che esegue tamponi ogni 48 ore rispetto al personale militare che ha ritenuto conveniente vaccinarsi. In particolare, il ricorrente

ritiene di essere stato discriminato, rispetto al “personale militare vaccinato”, argomentando, attraverso il richiamo ad alcune relazioni illustrate al Senato della Repubblica da esperti chiamati a fornire un parere sul d.l. 172/2021, che “dal punto di vista scientifico il ricorrente non vaccinato che si reca al lavoro dopo aver effettuato un tampone negativo da meno di 48 ore costituisce un rischio di contagiare analogo se non inferiore a quello dei colleghi vaccinati”.

Deduce, inoltre, che per gli altri lavoratori, non richiamati dal d.l. 172/2021 e che lavorano in contesti molto più affollati di quello di esso ricorrente, la normativa italiana prevede, ad oggi, per l’accesso al posto di lavoro, l’equivalenza tra certificato verde da vaccino o da tampone, così implicitamente riconoscendo l’equivalenza tra vaccino e tampone in termini di sicurezza della negatività al Covid.

Chiede, pertanto, il rinvio pregiudiziale alla CGE ai sensi dell’art. 267 del TFUE per la seguente domanda n.2: “Premesso che dal punto di vista scientifico, secondo una relazione resa disponibile dal Senato della Repubblica italiana per la conversione del d.l.n. 172/21, e dal punto di vista legale, secondo la normativa italiana attuale in materia di accesso al luogo di lavoro, anche in contesti affollati come trasporti pubblici, stadi e ristoranti, per i lavoratori non richiamati nello stesso d.l.n.172/21, la certificazione vaccinale o la negatività al tampone effettuata entro le 48 ore sono considerate equivalenti, si chiede se l’art. 2 comma 2 b della direttiva 2000/78/CE osta ad un provvedimento come il d.l.n. 172/21 nella parte in cui modifica il d.l. n. 44/21 aggiungendo il comma 4 ter comma 1 b. che impone al lavoratore militare una **vaccinazione** obbligatoria e contraria alla sue convinzioni personali, come requisito addizionale per poter lavorare nello stesso ambiente di lavoro in cui sono presenti **militari** che nel rispetto delle loro convinzioni personali hanno ritenuto conveniente vaccinarsi anche in assenza di obbligo, ciò nonostante che il militare non vaccinato sia disponibile, e comunque già obbligato, a produrre con intervalli inferiori alle 48 ore il risultato di un tampone che certifichi la negatività al covid”.

3) Violazione dell'art. 1 della CDFUE Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (inviolabilità, rispetto e tutela della dignità umana), tenuto conto che il provvedimento avverso, per espressa previsione di legge, comporta la sospensione dal diritto di svolgere l'attività lavorativa, "senza retribuzione o altro compenso o emolumento".

Il ricorrente evidenzia che, per effetto del provvedimento impugnato e della normativa nazionale avversata, egli non ha diritto ad alcun tipo di assegno fino al -OMISSIS- e che, **ai** sensi dell'articolo 894 del d.lgs. n. 66 del 2010 (Codice dell'ordinamento militare), egli non può esercitare alcuna altra attività lavorativa in società costituite **ai** fini di lucro. Si trova, pertanto, impossibilitato a provvedere al sostentamento suo e della propria famiglia, che è composta da moglie e da due figlie minorenni. Rileva che, in base all'art. 1 della Costituzione, la Repubblica italiana è fondata sul lavoro, che l'articolo 36 della Costituzione prevede che il lavoratore ha diritto ad una retribuzione "in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa" e che l'art. 24 CDFUE assicura **ai** minori il diritto alla protezione e alle cure necessarie per il proprio benessere, anch'esse negate dal d.l. 172/2021 che esclude anche gli assegni per il carico di famiglia.

Chiede, pertanto, il rinvio pregiudiziale alla CGE **ai** sensi dell'art. 267 del TFUE per la seguente domanda n.3: "Premesso che secondo l'art 1 della Costituzione, la Repubblica italiana è fondata sul lavoro e secondo l'art 36, si garantisce al lavoratore una retribuzione: «..in ogni caso sufficiente ad assicurare a se' e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa» pertanto anche un lavoratore sospeso per motivi disciplinari riceve un assegno alimentare pari al 50% della retribuzione, si chiede se l'art 1 della CDFUE osta ad un provvedimento come il d.l. n. 172/21 che integra il d.l. n. 44/21 con l'art 4 ter comma 3 imponendo al lavoratore, sospeso per convinzioni personali inerenti la **vaccinazione**, di non poter in alcun modo legale provvedere al sostentamento della famiglia ed alla protezione e alle cure necessarie per il benessere delle figlie minori dovute **ai** sensi dell'art 24 della Carta, in quanto

non riceve alcun compenso retributivo ed essendo militare, non può per legge trovarsi una differente occupazione retribuita presso una società costituita a fini di lucro”.

4) Violazione dell’art. 31, co. 2, della CDFUE Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione Europea (diritto a ferie annuali retribuite). Secondo il ricorrente, per effetto della sospensione e per la potenziale efficacia fino al -OMISSIS-, sarebbe stato nell’impossibilità di fruire delle ferie annuali retribuite già maturate.

Chiede, pertanto, il rinvio pregiudiziale alla CGE ai sensi dell’art. 267 del TFUE per la seguente domanda n. 4: “Si chiede se l’art 31 comma 2 della CDFUE osta ad un provvedimento come il d.l. n.172/21 che modificando come da art 4 ter comma 3 il d.l. n.44/21 impone al lavoratore sospeso di perdere la possibilità di fruire delle ferie annuali retribuite già maturate”.

5) Violazione dell’art. 19 del TUE Trattato dell’Unione Europea – negazione della tutela giurisdizionale effettiva: quale lesione della garanzia ad una tutela giurisdizionale effettiva, in ragione, a suo dire, del contrasto tra le prescrizioni del d.l. n. 172/2021 e la Direttiva 200/78/CE e la CDFUE, tenuto pure conto che l’Amministrazione ha adottato il provvedimento di sospensione senza attendere il parere dell’Avvocatura Generale dello Stato.

Il ricorrente evidenzia di avere esposto all’Amministrazione, prima dell’adozione del provvedimento impugnato, le ragioni che facevano presumere una discriminazione nei suoi confronti, richiedendo alla stessa una tutela giurisdizionale effettiva e, sul punto, anche un parere dell’Avvocatura dello Stato al quale non era stato fornito alcun riscontro.

Egli, dunque, per contestare la conformità del d.l. 172/2021 al diritto europeo, ha dovuto esporsi ad un provvedimento amministrativo ed alla sanzione in questa sede impugnata, con conseguente violazione dell’art. 19 del Trattato. Richiama in proposito il punto 64 della sentenza della CGE C-432/05, a mente del quale “...Se, al contrario, così come è stato menzionato al punto 62 della presente sentenza, essa fosse obbligata ad esporsi a

procedimenti amministrativi o penali nei suoi confronti e alle sanzioni che ne possano derivare, come unico rimedio giurisdizionale per contestare la conformità delle disposizioni nazionali controverse con il diritto comunitario, ciò non basterebbe a garantire una tale tutela giurisdizionale effettiva”.

Chiede, pertanto, il rinvio pregiudiziale alla CGE, **ai** sensi dell’art. 267 del TFUE, per la seguente domanda n. 5: “Premesso che il ricorrente, nonostante avesse espressamente richiesto una tutela giurisdizionale effettiva per contestare le disposizioni presumibilmente controverse del d.l. n.172/21 richiamando il punto 64 della sentenza C-432/05, non ha potuto attendere la risposta e ha dovuto subire le sanzioni previste dal provvedimento amministrativo impugnato, si chiede se l’art 19 del TUE osta all’imposizione di una sanzione amministrativa come unico rimedio per chiarire se il sopracitato d.l. n. 172/21 sia controverso alla direttiva 2000/78/CE e alla Carta e quindi la sanzione debba essere annullata”.

6) Il ricorrente chiede la “Verifica della compatibilità col diritto europeo di un risarcimento con sanzione esemplare che consideri gli effetti della discriminazione”.

In sostanza, con tale mezzo di gravame, il ricorrente chiede di accertare se, nel caso di effettivo contrasto della normativa avversata con il diritto comunitario, la pronunzia del giudice debba limitarsi al solo annullamento dell’atto o sia, invece, anche dovuto un risarcimento conforme a quanto previsto dalla direttiva 2000/78/CE e dai commi 5 e 6 dell’art. 28 del d.lgs. n. 150/2011.

Chiede, pertanto, il rinvio pregiudiziale **ai** sensi dell’art 267 TFUE, per la seguente domanda n.6: “Si chiede se l’art 17 della direttiva 2000/78/CE, il punto 33 della sentenza C-136/12, il punto 90 delle sentenze C-46/93 e C-48/93 e il punto 40 della sentenza C-379/10 ostino alla negazione di una sanzione esemplare, effettiva, proporzionale e dissuasiva, da aggiungere al risarcimento dei danni e delle spese legali, a favore del ricorrente ed erogata dal Datore di Lavoro (Paese Membro) che, disattendendo i pareri formulati dagli esperti in scienze mediche e legali che Lui stesso ha incaricato per

produrre relazioni tecniche, impone la sospensione dal servizio con un trattamento discriminatorio e lesivo della dignità personale arrecando un danno economico superiore **ai** 30.000,00 euro ad un lavoratore, padre di famiglia monoreddito e con figlie minori, per non essersi sottoposto all'obbligo vaccinale a suo rischio firmando il consenso informato e contrario alle proprie convinzioni personali, Ciò tenuto conto che l'Amministrazione del Paese Membro avrebbe potuto trovare una soluzione non discriminatoria o avrebbe potuto obbligare il ricorrente nel quadro di applicazione del diritto interno (art 206 bis del d.lgs n.66/10) garantendogli equi risarcimenti in caso di reazioni avverse da vaccino. Si chiede inoltre se **ai** fini dell'applicazione dei principi di equivalenza ed effettività in termini risarcitori la direttiva 2000/78/CE osti affinché vi siano differenze di trattamento tra i vari motivi di discriminazione".

3.-L'Amministrazione difende la legittimità del provvedimento sul presupposto della sua natura di atto dovuto, discendente da precisi e inderogabili obblighi di legge.

4.-Con parere interlocutorio n. -OMISSIS- il Collegio ha osservato che, **ai** fini della decisione, è necessario svolgere una più articolata e approfondita istruttoria e che, pertanto, occorre acquisire dal Ministero della difesa una relazione integrativa che illustri con circostanziati riferimenti quanto segue:

- le mansioni in concreto affidate al ricorrente e dallo stesso svolte alla data di adozione del provvedimento impugnato; se lo stesso svolgesse la propria attività lavorativa in isolamento ovvero insieme o in posizione contigua a personale civile ovvero ad altro personale militare di cui necessita precisare se è adibito anche a mansioni uguali o analoghe a quelle dello stesso ricorrente; se, in relazione alle mansioni svolte e **ai** compiti suoi propri o allo stesso assegnabili in base al profilo di appartenenza (indicare quali), il ricorrente potesse comunque entrare in contatto con il pubblico;
- dettagliate e puntuali controdeduzioni a tutti i motivi di ricorso proposti, con i quali si solleva questione di compatibilità comunitaria.

5.-Con relazione integrativa n. 8979 del 13 novembre 2023 l'Amministrazione riferisce quanto segue.

Alla data di adozione del provvedimento impugnato, il Ten.Col. -OMISSIS- ricopriva gli incarichi di Capo Ufficio Tecnico della Direzione Lavori (incarico principale) e Capo Ufficio Programmazione Finanziaria e Contabilità Analitica (incarico secondario).

In relazione alle mansioni affidate e svolte in concreto, in qualità di Capo Ufficio Tecnico, sono ascrivibili al ricorrente attività di supervisione, coordinamento e indirizzo delle sezioni dipendenti riportate di seguito unitamente alle attività prevalenti.

L'attività lavorativa del ricorrente, in base al profilo di appartenenza (Uff. superiore del Corpo degli Ingegneri dell'Esercito):

-era svolta prevalentemente all'interno di un locale/ufficio ad uso esclusivo, seppur senza comportare alcun isolamento;

-implicava frequenti rapporti interpersonali con personale (sia civili sia **militari** le cui postazioni di lavoro non erano fisicamente attigue), dipendente e organizzativamente contiguo; appartenente a collaterali diramazioni organizzative del --OMISSIS--.

Inoltre, sebbene l'incarico comportasse l'intrattenimento di rapporti lavorativi con molteplici referenti esterni che, nella maggior parte dei casi, potevano essere effettuati via email o telefonicamente, talvolta si rendeva necessario effettuare attività in presenza (riunioni/incontri) anche con personale civile, rappresentanti di società (Industria Privata) con cui era necessario approfondire aspetti tecnici relativi a programmi di approvvigionamento; personale militare, rappresentanti di Enti, Reparti o Comandi con cui occorreva esaminare e definire nel dettaglio le esigenze operative sottese ad un successivo avvio di specifico iter tecnico-amministrativo per la finalizzazione contrattuale.

In ogni caso, tutte le attività lavorative si svolgevano in stretta aderenza alle disposizioni contenute nel protocollo di sicurezza anticontagio vigente.

Le mansioni svolte e i compiti assegnati non prevedevano attività a contatto con il pubblico, intesa questa come attività svolta in luogo pubblico e luogo aperto al pubblico nei confronti di un'utenza indistinta.

In relazione all'incarico di Capo Ufficio programmazione finanziaria e contabilità analitica, il ricorrente svolgeva le seguenti mansioni:

- elaborare la programmazione delle attività del --OMISSIS-- e delle risorse occorrenti per conseguire gli obiettivi prefissati, seguendone lo sviluppo e proponendo eventuali azioni correttive;
- sviluppare il programma di esecuzione delle attività;
- monitorare le attività lavorative connesse con il programma annuale ed elaborare sintesi periodiche sull'avanzamento dello stesso;
- elaborare le relazioni periodiche;
- determinare l'eventuale concorso dell'Industria Privata qualora necessario o conveniente;
- determinare il fabbisogno dei fondi;
- effettuare le previsioni di spesa e seguire l'andamento con l'utilizzo dei programmi informatici disponibili;
- effettuare il riscontro tecnico-economico delle lavorazioni presso l'Ente;
- pianificare l'esecuzione dei lavori in relazione alle disponibilità dei diversi fattori della produzione ed in funzione dei termini di consegna prefissati, in modo da ottenere il miglior rendimento e la necessaria tempestività.

L'Amministrazione precisa che l'Ufficiale non svolgeva la propria attività di servizio in isolamento ma in posizione contigua ad un'assistente tecnico per l'elettronica, l'optoelettronica e le telecomunicazioni (dipendente civile della Difesa) e un operatore informatico (militare graduato), entrambi della dipendente Sezione Pianificazione, Programmazione e Bilancio, di cui l'Ufficiale si avvaleva per i compiti dell'Ufficio e le mansioni sopra citate (ovviamente al proprio livello). Ed ancora riferisce che il -OMISSIS-, per assolvere alle mansioni del proprio Ufficio, doveva interagire con altri

dipendenti **militari** (Ufficiali, Sottufficiali e Graduati) e civili (Funzionari e Assistenti) anche con mansioni diverse o dissimili.

6.- Il Ministero ribadisce, pertanto, la legittimità del provvedimento avverso.

7.- Parte ricorrente presenta le proprie controdeduzioni, insistendo sulle censure dedotte in ricorso e, tuttavia, rinunciando al punto IV dei motivi del ricorso per sopravvenuta carenza di interesse. Riferisce che il posto da Capo Ufficio Pianificazione è stato ricoperto, a partire dalla data di sospensione del ricorrente, da un Funzionario Tecnico che ha potuto accedere sul posto di lavoro con “green pass” da tampone.

8.- L’Avvocatura dello Stato, con articolata relazione del 18 dicembre 2023, deduce l’infondatezza delle censure del ricorrente, confermando la legittimità degli atti adottati e la mancata violazione del diritto unionale, anche alla stregua dei pronunciamenti della Corte Costituzionale in materia di obbligo vaccinale.

9.-All’adunanza del 15 maggio 2024 la Sezione ha trattenuto il ricorso in decisione.

10.- Il Collegio, aderendo alla richiesta del ricorrente, ritiene di sollevare la questione pregiudiziale di compatibilità con le norme del diritto europeo delle norme nazionali, nei termini di seguito esposti, posto che in termini generali, **ai** sensi dell’art. 267 comma 3 TFUE, questa Sezione è “giurisdizione nazionale, avverso le cui decisioni non possa proporsi un ricorso giurisdizionale di diritto interno”, e, quindi, è in linea di principio obbligato a sollevare la questione stessa nel momento in cui essa venga proposta, come nel caso di specie, ovvero, ritenga di rilevarla d’ufficio.

Secondo la giurisprudenza di codesta Corte, il giudice nazionale le cui decisioni non sono impugnabili con un ricorso giurisdizionale è tenuto a procedere al rinvio pregiudiziale anche nel caso in cui, nell’ambito del medesimo procedimento nazionale, la Corte costituzionale dello Stato membro di appartenenza abbia valutato la costituzionalità delle norme nazionali alla luce delle norme di riferimento aventi un contenuto analogo a

quello delle norme del diritto dell'Unione, perché diversamente i principi della collaborazione fra la Corte e i Giudici nazionali prevista dal citato art. 267 TFUE e del primato del diritto dell'Unione stesso non sarebbero effettivi: così per tutte Corte di Giustizia sez. III 4 giugno 2015 C-5/14 Kernkraftwerke Lippe Ems e sez. I 20 dicembre 2017 C-322/16 Global Starnet.

Vi è, inoltre, da considerare che il rinvio pregiudiziale alla Corte di Giustizia si rivela vieppiù opportuno in assenza di pronunciamenti del giudice comunitario sugli specifici profili di compatibilità al diritto dell'Unione sollevati con il ricorso in trattazione, nonché per l'indubbio interesse sovranazionale delle questioni, essendo queste relative all'evento pandemico da Covid 19, che ha riguardato l'intero territorio comunitario.

B) DISPOSIZIONI RILEVANTI.

B1. - DIRITTO DELL'UNIONE.

1.- Fra le norme di principio, rilevano anzitutto l'articolo 21 della Carta di Nizza e l'art.10 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea – TFUE.

1.1 L'art. 21 della Carta, rubricato “Non discriminazione” dispone che “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, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale” (comma 1). “Nell'ambito d'applicazione dei trattati e fatte salve disposizioni specifiche in essi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità” (comma 2).

2.- Dispone in modo simile l'art. 10 TFUE, contenuto nelle “Disposizioni di applicazione generale”, secondo il quale “Nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione mira a 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”.

3. In base alle disposizioni appena ricordate, il principio di non discriminazione in base alle proprie opinioni è principio generale del diritto dell'Unione.

4. In materia, è stata emanata la direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che “stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”. E della quale rilevano anzitutto i “considerando” IX, XI, XVIII, XXIII che si riportano:

(IX) “L'occupazione e le condizioni di lavoro sono elementi chiave per garantire pari opportunità a tutti i cittadini e contribuiscono notevolmente alla piena partecipazione degli stessi alla vita economica, culturale e sociale e alla realizzazione personale”;

(XI) “La discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato CE, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone.”;

(XVIII) “La presente direttiva non può avere l'effetto di costringere le forze armate nonché i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso ad assumere o mantenere nel posto di lavoro persone che non possiedano i requisiti necessari per svolgere l'insieme delle funzioni che possono essere chiamate ad esercitare, in considerazione dell'obiettivo legittimo di salvaguardare il carattere operativo di siffatti servizi”;

(XXIII) “In casi strettamente limitati una disparità di trattamento può essere giustificata quando una caratteristica collegata alla religione o alle convinzioni personali, a un handicap, all'età o alle tendenze sessuali costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, a condizione che la finalità sia legittima e il requisito sia proporzionato. Tali casi devono essere indicati nelle informazioni trasmesse dagli Stati membri alla Commissione”;

5. I “considerando” appena riportati, per quanto qui specificamente interessa, sono tradotti nelle norme degli artt. 2, 3 n.1 lettera a), 4 n.1 e 6 n.1 della Direttiva, che allo stesso modo si riportano nelle parti rilevanti.

6. L'art. 2 stabilisce la “nozione di discriminazione” e al comma 1 prevede che “**Ai** fini della presente direttiva, per "principio della parità di trattamento" si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1”, fra i quali sono indicate espressamente le convinzioni personali; al comma 2 prevede poi, alla lettera a), che sussista “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”.

Alla successiva lettera b), si prevede che “sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, a meno che: -tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari...”.

L'art. 2, co. 5, della Direttiva del Consiglio dell'Unione Europea n. 2000/78/CE, del 27 novembre 2000 prescrive, peraltro, che: «5. La presente direttiva lascia inpregiudicate le misure previste dalla legislazione nazionale che, in una società democratica, sono necessarie alla sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui.».

7. L'art. 3 precisa il “Campo di applicazione” della direttiva, esteso in base al comma 1 a “tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico”, in particolare per quanto relativo, **ai** sensi della lettera c), “all’occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione”.

8. L'art. 4 prevede i "Requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa" e al comma 1, fermo il divieto generale di discriminazione, consente agli Stati membri di stabilire che "una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato".

9. L'articolo 1 della CDFUE prevede che "La dignità umana è inviolabile e deve essere rispettata".

L'articolo 24 CDFUE prevede, poi, che "I minori hanno diritto alla protezione e alle cure necessarie al loro benessere...".

L'art. 14 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo (CEDU) statuisce che: "Il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza distinzione di alcuna specie, come di sesso, di razza, di colore, di lingua, di religione, di opinione politica o di altro genere, di origine nazionale o sociale, di appartenenza a una minoranza nazionale, di ricchezza, di nascita o di altra condizione".

10. L'art. 52 CDFUE —Carta dei Diritti Fondamentale dell'Unione Europea, "consente che siano apposte limitazioni all'esercizio dei diritti e delle libertà riconosciuti nella Carta, a condizione che le stesse siano previste dalla legge, siano proporzionali e necessarie e rispondano effettivamente a finalità di interesse generale riconosciute dall'Unione o all'esigenza di proteggere i diritti e le libertà altrui".

B2. - DIRITTO NAZIONALE.

1. La direttiva 2000/78 CE è stata attuata nell'ordinamento nazionale dal d. lgs. 9 luglio 2003 n.216, che ne riproduce quasi alla lettera gli articoli.

1.1. In particolare, l'art. 2 prevede le nozioni di "discriminazione diretta" e di "discriminazione indiretta" negli stessi termini dell'art. 2 della Direttiva sopra riportata.

1.2. L'art. 3, comma 1, del d. lgs 216/2003 disciplina, poi, il campo di applicazione del decreto, e in particolare, così come l'art. 3 della direttiva, che “il principio di parità di trattamento senza distinzione ... di convinzioni personali ... si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ... con specifico riferimento”, fra l'altro, ad “occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento, la salute e la sicurezza, il reintegro professionale o il ricollocamento”.

L'Art. 3 "Ambito di applicazione", co. 2, prevede che: “La disciplina di cui al presente decreto fa salve tutte le disposizioni vigenti in materia di: ...sicurezza e protezione sociale; sicurezza pubblica, tutela dell'ordine pubblico, prevenzione dei reati e tutela della salute; d) stato civile e prestazioni che ne derivano”.

1.3. La disciplina degli artt. 4 e 6 della direttiva è infine riprodotta nello stesso art. 3 del decreto. In dettaglio, il comma 3 prevede che: “Nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza e purché la finalità sia legittima, nell'ambito del rapporto di lavoro ... non costituiscono atti di discriminazione **ai** sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento dovute a caratteristiche connesse, qualora, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, si tratti di caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante **ai** fini dello svolgimento dell'attività medesima.”.

Infine, il comma 6, prima parte, prevede 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.”

2. L'imposizione dell'obbligo vaccinale deriva direttamente dall'art. 4 del d. l. n. 44 del 2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 76 del 2021, che, al comma 1, prevede espressamente che la **vaccinazione** per la prevenzione da

Sars-Cov-2 costituisce "requisito essenziale per l'esercizio della professione e per lo svolgimento delle prestazioni lavorative rese dai soggetti obbligati".

Per quanto in questa sede interessa, l'obbligo vaccinale, introdotto in primo luogo per gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario dall'art. 4 del d.l. n. 44/2021, poi per i lavoratori comunque impiegati in strutture residenziali, socio-assistenziali e sanitarie (art. 4-bis, introdotto da d.l. 122/2021), con il d.l. n. 172/2021 è stato esteso, tra le altre categorie, al personale del comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico (art. 4-ter, lett. b).

Il D.L. 26 novembre 2021 n. 172, convertito, con modificazioni, nella legge 21 gennaio 2022, n. 3, richiama nel preambolo, tra le altre, le seguenti considerazioni: «... Considerato che l'attuale contesto di rischio impone la prosecuzione delle iniziative di carattere straordinario e urgente intraprese al fine di fronteggiare adeguatamente possibili situazioni di pregiudizio per la collettività; Ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di emanare disposizioni per garantire in maniera omogenea sul territorio nazionale le attività dirette al contenimento dell'epidemia e alla riduzione dei rischi per la salute pubblica, anche alla luce dei dati e delle conoscenze medico-scientifiche acquisite per fronteggiare l'epidemia da COVID-19 e degli impegni assunti, anche in sede internazionale, in termini di profilassi e di copertura vaccinale finale; ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di estendere l'obbligo vaccinale ad alcune categorie di soggetti che prestano la propria attività lavorativa in settori particolarmente esposti; ...».

In buona sostanza, la disposizione in contestazione, introdotta quale articolo 4 ter del D.L. n. 44 del 2021 trova giustificazione nelle medesime esigenze già poste a base di tale testo normativo, di fronteggiare il rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili, di introdurre adeguate misure di prevenzione e contrasto all'aggravamento dell'emergenza epidemiologica e di riduzione dei rischi per la salute pubblica.

Dunque, l'obbligo vaccinale è stato imposto al personale militare dall'art. 4-ter del D.L. del 1 aprile 2021, n. 44 "Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici"; prevedendosi pure, al comma 3, l'accertamento dell'adempimento dell'obbligo vaccinale e, in caso di inadempimento, «l'immediata sospensione dal diritto di svolgere l'attività lavorativa, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro», nonché che “Per il periodo di sospensione, non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati. La sospensione è efficace fino alla comunicazione da parte dell'interessato al datore di lavoro dell'avvio o del successivo completamento del ciclo vaccinale primario o della somministrazione della dose di richiamo, e, comunque, non oltre il termine di sei mesi a decorrere dal 15 dicembre 2021.”.

Osserva il Collegio che la norma, prevedendo uno specifico obbligo vaccinale, valido in ogni condizione di servizio, riveste un ambito applicativo autonomo rispetto a quello proprio (impiego in particolari e individuate condizioni operative o di servizio) dell'art. 206-bis del D.Lgs. 15 marzo 2010, n. 66 "Codice dell'ordinamento militare".

3. L'Art. 89, co. 3, del D.Lgs. 15 marzo 2010, n. 66, "Codice dell'ordinamento militare.", prevede che: « 3. Le Forze armate concorrono alla salvaguardia delle libere istituzioni e svolgono compiti specifici in circostanze di pubblica calamità e in altri casi di straordinaria necessità e urgenza.».

La Sezione evidenzia che il personale militare è governato da un peculiare statuto che costituisce una declinazione del principio di auto sufficienza dell'ordinamento militare (enucleabile dagli articoli 1, 625, 2267 c.m.), in forza del quale, di norma, tutte le disposizioni relative allo status giuridico ed economico dei **militari** sono racchiuse nel codice dell'ordinamento militare di cui al d.lgs. n. 66 del 2010 (cfr. Corte cost. n. 32 del 2023; n. 270 del 2022; n.

215 del 2017; Cons. Stato, sez. IV, n. 1462 del 2023; n. 3242 del 2020; n. 1489 del 2020).

Invero, l'art. 3 ("Personale in regime di diritto pubblico"), comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (c.d. "privatizzazione del pubblico impiego") che disciplina l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche prevede che «l. In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, rimangono disciplinati dai rispettivi ordinamenti: il personale militare, ...».

4. Il codice dell'ordinamento militare, peraltro, ha il rango di una disposizione di legge ordinaria ed in quanto tale è derogabile ovvero integrabile da una fonte primaria speciale, così come di fatto è accaduto con la disciplina emergenziale dettata per fronteggiare la pandemia da Covid-19, disponendosi per i **militari** un obbligo vaccinale generalizzato.

Di contro, il rapporto di lavoro e d'impiego dei dipendenti civili della Difesa resta regolato dal D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, dai contratti individuali e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

5. L'art. 206-bis, comma 1, del predetto D.Lgs. 15 marzo 2010, n. 66, rubricato "Profilassi vaccinale del personale militare", prescrive che: «1. La Sanità militare può dichiarare indispensabile la somministrazione, secondo appositi protocolli, di specifiche profilassi vaccinali al personale militare per poterlo impiegare in particolari e individuate condizioni operative o di servizio, al fine di garantire la salute dei singoli e della collettività.».

C). ILLUSTRAZIONE DEI MOTIVI DEL RINVIO PREGIUDIZIALE

C1. - I MOTIVI DEL RICORRENTE

1) DISCRIMINAZIONE DIRETTA.

Il ricorrente lamenta la violazione dell'art. 2, co. 2, lett. a), della Direttiva 2000/78/CE.

Egli non contesta la possibilità di imporre un obbligo vaccinale da parte di uno Stato, bensì censura la modalità discriminatoria di attuazione che, a suo

dire, il Governo pro tempore avrebbe adottato nel 2021-22.

Evidenzia che, se un obbligo vaccinale fosse stato necessario per determinate categorie di lavoratori, tutti quelli che dal punto di vista del contagio fossero in situazione analoga avrebbero dovuto essere obbligati. Invece il D.L. 172/21 permetteva ai lavoratori a contatto col pubblico, come addetti alla ristorazione o al trasporto pubblico, di lavorare con green pass da tampone, mentre per i **militari** stabiliva l'obbligo di **vaccinazione**, prevedendo, altresì, che quelli che la rifiutavano dovevano essere sospesi, anche se lavoravano isolati o erano a casa in licenza ordinaria.

Nella vicenda specifica, egli evidenzia di svolgere attività lavorativa nello stesso ambiente di lavoro con personale civile nei cui confronti vigeva soltanto l'obbligo del "green pass" (anche solo da tampone), e pertanto lamenta che è stata operata una discriminazione tra **militari** e civili che lavoravano negli stessi ambienti a contatto con le medesime persone, nonché tra chi presentava "green pass" da tampone o da vaccino, assumendo che i documenti scientifici disponibili all'epoca della sospensione provavano che entrambe le modalità fornissero lo stesso livello di protezione dalla possibilità di contagio e che addirittura documenti recentemente divulgati dimostrerebbero che in effetti il tampone forniva una certezza maggiore rispetto al vaccino in termini di sicurezza della salute pubblica.

2) DISCRIMINAZIONE INDIRETTA.

Il ricorrente lamenta, poi, la violazione dell'art. 2, co. 2, lett. b), della Direttiva 2000/78/CE. Evidenzia, in proposito, che egli non era disponibile a sottoporsi alla **vaccinazione**, ma disponibile, di contro, ad effettuare il c.d. tampone ogni 48 ore. Pertanto si duole di essere stato discriminato per le sue opinioni personali, in assenza di una motivazione su basi scientifiche.

A riguardo egli sostiene che, dal punto di vista della possibilità di infettare il prossimo, il vaccinato e colui che ha effettuato un tampone da meno di 24 ore sono equivalenti, quindi non possono essere trattati in modo diverso.

Sostiene che il D.L. 172/2021 pone esso ricorrente in una posizione di svantaggio rispetto ai colleghi che hanno valutato differientemente il rapporto rischio/beneficio della **vaccinazione** ed hanno, pertanto, ritenuto conveniente effettuare la **vaccinazione** prima che diventasse un requisito per poter lavorare e si sono vaccinati volontariamente prima dell'imposizione del relativo obbligo.

A conferma, riferisce, oltre a richiamare il parere di esperti, anche che Janine Small, presidente dei mercati internazionali di sviluppo di Pfizer, ha testimoniato il 10 ottobre 2022 davanti alla Commissione Covid-19 del Parlamento europeo per conto dell'amministratore delegato di Pfizer, il dottor Albert Bourla. Nel corso del dibattito con i deputati, l'olandese Rob Roos, ha chiesto alla Small se Pfizer fosse in grado di fornire ai legislatori le prove raccolte che il vaccino avrebbe impedito la trasmissione del coronavirus. La Small ha affermato che Pfizer non sapeva se il vaccino avrebbe impedito la trasmissione del virus. Sostiene, pertanto, che, per bocca degli stessi produttori dei vaccini, l'imposizione dell'obbligo vaccinale non giustificava affatto, dal punto di vista scientifico, la tutela della salute pubblica perché nessuno aveva verificato l'efficacia sulla trasmissibilità del coronavirus da parte di individui vaccinati.

Riferisce ancora che anche l'Agenzia Europea dei medicinali avrebbe confermato che non è mai stato scritto che i vaccini possano prevenire la trasmissione dell'infezione.

3) VIOLAZIONE DELL'ART 1 DELLA CDFUE CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UNIONE EUROPEA.

Si duole che, in violazione delle norme unionali invocate, la sospensione dal servizio determina anche la sospensione dello stipendio e di ogni altro emolumento comunque denominato, senza prevedere la corresponsione dell'assegno alimentare. Tutto ciò con grave nocumento per sé e la sua famiglia, composta anche da due minori, che si vedrebbe privata dei mezzi di sostentamento, non potendo egli, in quanto militare e per espresso divieto

normativo, svolgere altra attività, a differenza dei **militari** sospesi a seguito di procedimento disciplinare o penale che ricevono, invece, l'assegno alimentare.

4) VIOLAZIONE DELL'ART 31 COMMA 2 DELLA CDFUE.

Al riguardo, il ricorrente, in corso di giudizio, ha dichiarato che è potuto rientrare al lavoro in data 25 marzo 2022, in esito ad una ulteriore modifica del DL, ed ha potuto, quindi, fruire della licenza. Ha, pertanto, dichiarato di non insistere sulla richiesta di rinvio pregiudiziale, che deve, dunque, ritenersi rinunciata.

5) VIOLAZIONE DELL'ART 19 DEL TUE TRATTATO SULL'UNIONE EUROPEA NEGAZIONE DELLA TUTELA GIURISDIZIONALE EFFETTIVA.

Tanto quale lesione della garanzia ad una tutela giurisdizionale effettiva, in ragione, a suo dire, del contrasto tra le prescrizioni del d.l. n. 172/2021 e la Direttiva 2000/78/CE e la CDFUE, tenuto pure conto che l'Amministrazione ha adottato il provvedimento di sospensione senza attendere il parere dell'Avvocatura Generale dello Stato.

Il ricorrente evidenzia di avere esposto all'Amministrazione, prima dell'adozione del provvedimento impugnato, le ragioni che facevano presumere una discriminazione nei suoi confronti, richiedendo alla stessa una tutela giurisdizionale effettiva e, sulla questione, veniva richiesto anche un parere dell'Avvocatura dello Stato al quale non era stato fornito alcun riscontro.

Egli, dunque, per contestare la conformità del d.l. 172/2021 al diritto europeo ha dovuto esporsi ad un provvedimento amministrativo ed alla sanzione in questa sede impugnata, con conseguente violazione dell'art. 19 del Trattato. Richiama in proposito il punto 64 della sentenza della CGE C-432/05, a mente del quale "...Se, al contrario, così come è stato menzionato al punto 62 della presente sentenza, essa fosse obbligata ad esporsi a procedimenti amministrativi o penali nei suoi confronti e alle sanzioni che ne possano derivare, come unico rimedio giurisdizionale per contestare la conformità

delle disposizioni nazionali controverse con il diritto comunitario, ciò non basterebbe a garantire una tale tutela giurisdizionale effettiva”.

6) DETERMINAZIONE DEL DANNO CON SANZIONE ESEMPLARE, EFFETTIVA E DISSUASIVA CHE CONSIDERI GLI EFFETTI DELLA DISCRIMINAZIONE.

Con tale mezzo di gravame, il ricorrente chiede di accertare se, nel caso di effettivo contrasto della normativa avversata con il diritto comunitario, la pronunzia del giudice debba limitarsi al solo annullamento dell’atto o sia, invece, anche dovuto un risarcimento conforme a quanto previsto dalla direttiva 2000/78/CE e dai commi 5 e 6 dell’art. 28 del d.lgs. n. 150/2011.

C.2. IL PUNTO DI VISTA DEL GIUDICE DEL RINVIO.

C.2.1. Preliminarmente la Sezione ritiene che le disposizioni del diritto dell’Unione invocate da parte ricorrente siano applicabili nel procedimento principale, riguardante la posizione di un militare.

Risultano in primo luogo applicabili le norme di principio previste dai Trattati e dalla Carta, invocate nei motivi di ricorso e sopra specificate, avendo le stesse, come destinatari e beneficiari, tutti i cittadini dell’Unione e, pertanto, anche coloro i quali siano **militari** appartenenti alle Forze armate.

In particolare, poi, risulta applicabile al lavoratore militare, appartenente alle Forze Armate, la Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

Tanto si evince chiaramente in primo luogo dal considerando 18 della stessa, laddove si prevede che “La presente direttiva non può avere l’effetto di costringere le forze armate nonché i servizi di polizia, penitenziaria o di soccorso ad assumere o mantenere sul posto di lavoro persone che non possiedano i requisiti necessari per svolgere l’insieme delle funzioni che possono essere chiamati ad esercitare, in considerazione dell’obiettivo legittimo di salvaguardare il carattere operativo di siffatti servizi”.

Il richiamo alle “forze armate” per definire una facoltà derogatoria ad esse consentita evidenzia che il corpus normativo da essa recato è in generale applicabile a questa categoria di lavoratori.

Tale conclusione trova, poi, ulteriore conferma nella disposizione di cui all'articolo 3, comma 1, la quale, nel definire il campo di applicazione della Direttiva, prevede, con statuizione normativa generale ed omnicomprensiva, che “...la presente direttiva si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico...”; disponendo pure, al comma 5, che “Gli Stati membri possono prevedere che la presente direttiva, nella misura in cui attiene le discriminazioni fondate sull'handicap o sull'età, non si applichi alle forze armate” e così dimostrando che la stessa opera, con riferimento **ai** profili della occupazione e delle condizioni di lavoro (art. 3, comma 1.lett. c), delle quali in questa sede si controverte, anche al personale militare.

Evidente è, infine, nei sensi e nei limiti che saranno appresso specificati, la rilevanza delle sollevate questioni di compatibilità euro unitaria nella definizione del procedimento principale pendente dinanzi a questo Consiglio di Stato.

Risultando l'imposizione dell'obbligo vaccinale, recato dalla normativa nazionale avversata, comunque soggetto, nelle sue modalità impositive rispetto a determinate categorie di destinatari, al principio generale della non discriminazione e comunque **ai** principi di ragionevolezza e proporzionalità rispetto **ai** fini perseguiti, è evidente che la violazione della Direttiva 2000/78/CE, ove accertata, determinerebbe la disapplicazione delle norme nazionali ed avrebbe incidenza sull'esito del procedimento principale.

Analoghe considerazioni vanno svolte anche per le norme unionali di principio invocate dal ricorrente. Ponendosi esse alla base del riconoscimento del diritto al lavoro, alla retribuzione sufficiente a garantire la vita libera e dignitosa del lavoratore e della sua famiglia e la possibilità di assicurarne il sostentamento anche in presenza di figli minori, la eventuale loro violazione

da parte della normativa nazionale produrrebbe anche in questo caso la disapplicazione della stessa e, pertanto, la definizione delle relative questioni di compatibilità euro unitaria risulta decisiva e determinante sull'esito del procedimento principale pendente dinanzi al giudice nazionale.

C.2.2. Ciò premesso, la Sezione ritiene in parte infondate ed in parte improcedibili ed inammissibili, per le ragioni di seguito esposte, le questioni di sollevate dal ricorrente circa la violazione del diritto unionale da parte del provvedimento avverso.

C.2.3 -Con la prima questione il ricorrente deduce la violazione dell'art. 2, co. 2, lett. a) della direttiva 2000/78/CE per discriminazione diretta del personale militare nei confronti del personale civile.

A riguardo si osserva preliminarmente che la Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000 "stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro" ed è stata recepita nell'ordinamento interno con il D.lgs. 9 luglio 2003, n. 216.

La direttiva, peraltro, reca disposizioni che regolano la materia in condizioni ordinarie, le quali, pertanto, non possono essere invocate a parametro di conformità della eccezionale disposizione denunciata dal ricorrente, occasionata dalla situazione emergenziale conseguente all'evento pandemico Covid-19.

Invero, come affermato dalla Corte Costituzionale italiana nell'esame della compatibilità alla Costituzione dell'obbligo vaccinale introdotto per la categoria degli operatori sanitari, la soluzione delle questioni sottoposte "deve necessariamente muovere dalla considerazione della peculiarità delle condizioni epidemiologiche esistenti al momento dell'introduzione dell'obbligo vaccinale e, in particolare, della gravità e dell'imprevedibilità del decorso della pandemia" (Corte Cost. sentenza n. 14 del 2023). "Peculiarità" — ha sottolineato la Corte nella sentenza n. 15 del 2023 — "risultante anche e soprattutto dalle indicazioni formulate dai competenti organismi internazionali" (così, al par. 10.3.1 della sent. n. 15 del 2023, nel richiamo agli

interventi dell'OMS del 30 gennaio 2020 e dell'11 marzo 2020, sin dalla dichiarazione di emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale; dell'Assemblea generale delle Nazioni Unite con risoluzione del 20 aprile 2020; della Commissione europea con le Comunicazioni del 17 giugno e del 15 ottobre 2020; del Consiglio d'Europa con la risoluzione n. 2361/2021 del 27 gennaio 2021).

Orbene, sotto il profilo della compatibilità dell'obbligo vaccinale - così come imposto al personale militare dall'articolo 4 ter del d.l. n. 44 del 2021, introdotto dall'articolo 2 del d.l. n. 172 del 2021 – alla direttiva 2000/78/CE, deve essere preliminarmente evidenziato che alcuna violazione della stessa si rileva in relazione al differente trattamento a questi riservato rispetto al personale civile della Difesa.

Tanto in applicazione del comma 5 dell'articolo 2 della Direttiva, il quale precisa che “La presente direttiva lascia impregiudicate le misure previste dalla legislazione nazionale che, in una società democratica, sono necessarie alla sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui”.

L'imposizione dell'obbligo vaccinale **ai militari**, a differenza del personale civile che pure presta ordinariamente servizio nelle stesse strutture, non assume valenza discriminatoria **ai** sensi del predetto atto normativo comunitario, proprio perché l'imposizione dell'obbligo vaccinale per il personale delle forze armate trova giustificazione, nelle intenzioni del legislatore, nella peculiare finalità di tutela della salute pubblica e di contrasto alla pandemia.

Valga, infatti, in proposito ulteriormente ribadire il richiamo al preambolo del decreto legge n. 172 del 2021, il quale, tra l'altro, precisa «... Considerato che l'attuale contesto di rischio impone la prosecuzione delle iniziative di carattere straordinario e urgente intraprese al fine di fronteggiare adeguatamente possibili situazioni di pregiudizio per la collettività; Ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di emanare disposizioni per garantire in maniera

omogenea sul territorio nazionale le attività dirette al contenimento dell'epidemia e alla riduzione dei rischi per la salute pubblica, anche alla luce dei dati e delle conoscenze medico-scientifiche acquisite per fronteggiare l'epidemia da COVID-19 e degli impegni assunti, anche in sede internazionale, in termini di profilassi e di copertura vaccinale finale; ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di estendere l'obbligo vaccinale ad alcune categorie di soggetti che prestano la propria attività lavorativa in settori particolarmente esposti; ... ».

Osserva, inoltre, la Sezione, in disparte le assorbenti considerazioni di cui innanzi, che, al fine di evidenziare l'assenza della denunciata situazione di discriminazione diretta, possono essere richiamate le argomentazioni svolte dalla Corte costituzionale italiana per affermare la legittimità costituzionale della imposizione dell'obbligo vaccinale al personale sanitario, che il Collegio condivide e fa proprie.

Pur nella consapevolezza che l'attuale ricorrente non muove doglianze in ordine all'obbligo vaccinale in sé, ma indirizza le stesse sulle modalità di imposizione, a suo dire discriminatorie, questo Consiglio di Stato ritiene che le suddette argomentazioni ben possano essere utilizzate anche per destituire di fondamento i rilievi di violazione della direttiva 2000/78/CE formulati nel ricorso straordinario di cui al procedimento principale, pure con riferimento al personale militare.

Sottoposta al vaglio della Corte costituzionale, la legge impositiva del trattamento sanitario in esame è risultata compatibile con l'art. 32 Cost. in quanto: 1) il trattamento era diretto non solo a migliorare o a preservare lo stato di salute di chi vi era assoggettato, ma anche a preservare lo stato di salute degli altri; II) tale trattamento non avrebbe inciso negativamente sullo stato di salute di chi vi era assoggettato; III) nell'ipotesi di danno ulteriore alla salute del soggetto sottoposto al trattamento obbligatorio — ivi compresa la malattia contratta per contagio causato da **vaccinazione** profilattica — era

prevista la corresponsione di una `equa indennità' in favore del danneggiato (sentenza n. 15 del 2023).

La Sezione, inoltre, ritiene non condivisibile l'affermazione del ricorrente, posta a fondamento del dedotto trattamento discriminatorio, secondo cui il vaccino non assicurerebbe l'immunità dalla contrazione della malattia né impedirebbe il contagio e la trasmissibilità del virus.

Vale in proposito richiamare le considerazioni svolte dalla Corte costituzionale italiana nella sentenza n. 14 del 2023, laddove afferma che "...deve ritenersi che le autorità scientifiche attestino concordemente la sicurezza dei vaccini per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2 oggetto di CMA e la loro efficacia nella riduzione della circolazione del virus (come emerge dalla diminuzione del numero dei contagi, nonché del numero di casi ricoverati, in area medica e in terapia intensiva, e dall'entità dei decessi associati al SARS – CoV-2 relativi al periodo che parte dall'inizio della campagna di **vaccinazione** di massa, risalente a marzo-aprile 2021...Appare evidente, dunque, in coerenza con il dato medico-scientifico che attesta la piena efficacia del vaccino e l'idoneità dell'obbligo vaccinale rispetto allo scopo di ridurre la circolazione del virus, la non ragionevolezza del ricorso ad esso.".

In proposito, viene fatto riferimento ad i contributi elaborati dall'AIFA, dall'ISS, dal Segretariato generale del Ministero della salute, dalla Direzione generale della programmazione sanitaria, depositati dall'Avvocatura generale dello Stato dinanzi alla Corte nel relativo giudizio di legittimità costituzionale.

In particolare, si legge nella richiamata sentenza n. 14 del 2023: "Sull'efficacia della **vaccinazione** per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2 si sofferma l'ISS, esponendo che «[l]a **vaccinazione** anti-COVID-19 costituisce una misura di prevenzione fondamentale per contenere la diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2. Numerose evidenze scientifiche internazionali hanno dimostrato l'elevata efficacia dei vaccini anti-COVID-19 disponibili ad oggi, sia nella popolazione generale sia in specifici sottogruppi di categorie a rischio, inclusi gli operatori sanitari» (pagine 2 e 3 della nota dell'ISS). Al di là

della fisiologica eterogeneità delle risposte immunitarie dei singoli individui e della maggiore capacità della variante Omicron di eludere l'immunità rispetto alle varianti precedenti, viene attestato che «la protezione rimane elevata specialmente nei confronti della malattia severa o peggior esito» (pagina 3 della nota dell'ISS). L'ISS chiarisce, inoltre, che «anche se l'efficacia vaccinale non è pari al 100%, ma del resto nessun vaccino ha una tale efficacia, l'elevata circolazione del virus SARS-CoV-2 rende comunque rilevante la quota di casi prevenibile» (pagina 5 della nota dell'ISS)».

Con le sentenze nn.15 e 14 del 2023, la Corte Costituzionale ha riconosciuto la mancata violazione del principio di proporzionalità rispetto alle finalità perseguite dalla normativa emergenziale, evidenziando quanto segue. "...Come già affermato da questa Corte, quando si è in presenza di una questione concernente il bilanciamento tra due diritti, «il giudizio di ragionevolezza sulle scelte legislative si avvale del cosiddetto test di proporzionalità, che 'richiede di valutare se la norma oggetto di scrutinio, con la misura e le modalità di applicazione stabilite, sia necessaria e idonea al conseguimento di obiettivi legittimamente perseguiti, in quanto, tra più misure appropriate, prescriva quella meno restrittiva dei diritti a confronto e stabilisca oneri non sproporzionati rispetto al perseguimento di detti obiettivi' (sentenza n. I del 2014, richiamata, da ultimo, dalle sentenze n. 137 del 2018, n. 10 del 2016, n. 272 e n. 23 del 2015 e n. 162 del 2014)» (sentenza n. 20 del 2019).

13.1. — Sotto tale aspetto, la misura deve ritenersi non sproporzionata, in primo luogo, perché non risultavano, a quel tempo, misure altrettanto adeguate rispetto allo scopo prefissato dal legislatore per fronteggiare la pandemia. E ciò vale, in particolare, per la soluzione alternativa prospettabile (utilizzata in ambiti più generali, per l'accesso **ai** luoghi pubblici da parte di soggetti non appartenenti a categorie soggette a **vaccinazione** obbligatoria), rappresentata dall'effettuazione periodica di test diagnostici dell'infezione da SARS-CoV-2. Innanzitutto perché, dovendo essere effettuati con una cadenza particolarmente serrata (e cioè ogni due o tre giorni), avrebbero avuto costi

insostenibili e avrebbero comportato un intollerabile sforzo per il sistema sanitario, già impegnato nella gestione della pandemia, tanto a livello logistico-organizzativo, quanto per l'impiego di personale. D'altro canto, l'esito del test non è immediatamente disponibile rispetto al momento della sua effettuazione: esso, pertanto, nasce già `obsoleto, posto che l'esito può essere già stato superato da un contagio sopravvenuto nel frattempo, con il fisiologico rischio della presenza nei luoghi di cura di soggetti inconsapevolmente contagiati. 13.2. — Sempre con riferimento al rispetto della proporzionalità, va, altresì, rilevato che la conseguenza del mancato adempimento dell'obbligo è rappresentata dalla sospensione dall'esercizio delle professioni sanitarie, con reintegro al venir meno dell'inadempimento dell'obbligo e, comunque, dello stato di crisi epidemiologica. La scelta — che non riveste natura sanzionatoria — si muove nell'ambito della responsabilità del legislatore di individuare una conseguenza calibrata, in termini di sacrificio dei diritti dell'operatore sanitario, che sia strettamente funzionale rispetto alla finalità perseguita di riduzione della circolazione del virus. E ciò tanto in termini di durata, posto che ... il legislatore ha introdotto, sin dall'inizio, una durata predeterminata dell'obbligo vaccinale, modificandola, costantemente, in base all'andamento della situazione sanitaria, giungendo ad anticiparla appena la situazione epidemiologica lo ha consentito; quanto in termini di intensità, trattandosi di una sospensione del rapporto lavorativo, senza alcuna conseguenza di tipo disciplinare, e non di una sua risoluzione.".

Va, inoltre, osservato, con riferimento alla scelta legislativa delle categorie professionali soggette all'obbligo vaccinale ed alla verifica del suo carattere non discriminatorio rispetto ad altre, che sul punto si è già espressa la Corte Costituzionale italiana nella sentenza n. 185 del 2023 con la quale ha preso atto del fatto che il legislatore, a seguito della scoperta di un vaccino, ritenuto, alla luce delle conoscenze medico-scientifiche allora disponibili, idoneo a ridurre la diffusione della circolazione del virus, ha operato una chiara scelta in favore di una diffusa **vaccinazione** e ha individuato una serie di categorie

professionali per le quali la **vaccinazione** è stata resa obbligatoria. Ha precisato, quindi, che con riguardo alla perimetrazione dell'imposizione dell'obbligo vaccinale, il legislatore ha effettuato una scelta di carattere generale basata su categorie predeterminate, individuate progressivamente sulla base dell'evoluzione della pandemia (Corte Cost. sent. 185/2023 cit., par.5).

La stessa Corte ha, dunque, dichiarato legittima l'imposizione dell'obbligo vaccinale per categorie legislativamente predeterminate, gradualmente individuate, dovendo considerarsi detta scelta per categorie predeterminate una delle possibili modalità di contemperamento tra la dimensione individuale e quella collettiva del diritto alla salute, precisando che "qualsiasi sistema improntato all'identificazione di carattere individuale, in base alla rispondenza di determinati requisiti e, in particolare, alla tipologia dell'attività lavorativa... avrebbe infatti comportato un aggravio — che il legislatore ha reputato insostenibile in termini di tempi, costi, e utilizzo di personale altrimenti impiegabile su fronti più urgenti — nella fase dell'individuazione in concreto dei destinatari dell'obbligo, tramite l'accertamento, caso per caso, della rispondenza ai requisiti richiesti, oltre che nella successiva fase di monitoraggio e controllo della loro perdurante sussistenza...sicché il sistema avrebbe mal tollerato, in capo alle singole amministrazioni datrici di lavoro, un'attività di cernita (a monte) e controllo (a valle) delle singole tipologie di attività professionali" (ibidem, par. 6).

Nel ricordato contesto, pertanto, la scelta legislativa dell'imposizione dell'obbligo vaccinale a carico del personale militare - che, rispetto al personale civile, è maggiormente esposto al costante contatto con l'utenza pubblica ed è chiamato a rendere un servizio di pubblica sicurezza - si poneva come scelta ragionevole e appropriata, a tutela della salute sia del singolo militare che della collettività.

La ragionevolezza di essa si coglie anche con riferimento al profilo del non ricorso, per il personale militare, alla certificazione verde da tampone e,

pertanto, il diverso trattamento in proposito riservato al personale militare ed a quello civile non ridonda in una discriminazione vietata **ai** sensi della invocata direttiva comunitaria.

Le sopra esposte considerazioni escludono, inoltre, che, **ai** fini della pretesa non conformità alla normativa unionale dedotta dal ricorrente, possa assumere valenza decisiva la circostanza che egli svolgesse attività lavorativa prevalentemente di ufficio senza contatti con il pubblico o soggetti fragili.

In disparte la considerazione che comunque la relazione integrativa richiesta all'Amministrazione con il parere interlocutorio non esclude, in relazione alle mansioni assegnate, contatti esterni, va comunque evidenziato che il colonnello Argiri è un militare e, dunque, vale anche per lui la disposizione generale contenuta nell'articolo 89, comma 3, del Codice dell'Ordinamento Militare, a mente del quale "Le Forze armate concorrono alla salvaguardia delle libere istituzioni e svolgono compiti specifici in circostanze di pubblica calamità e in altri casi di necessità ed urgenza".

La **vaccinazione** tende, dunque, ad assicurare – e ciò in conformità a norma - che il militare, ove necessario anche in considerazione della imprevedibilità dell'evento pandemico e dei suoi sviluppi, possa essere in condizioni epidemiologiche ottimali per poter svolgere tali compiti, **ai** quali non è escluso possa essere chiamato, a differenza del personale civile.

Per tali ragioni, e nell'evidente difetto di analogia di posizione, tale scelta non determinava alcuna diretta discriminazione sotto il profilo ideologico rispetto al personale civile in relazione all'art. 2, comma 2 lett. a) della Direttiva (a mente del quale "sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è tratta meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga").

Di conseguenza, appare ragionevole e appropriata e comunque non discriminatoria la scelta legislativa dell'imposizione dell'obbligo vaccinale a carico del personale militare indipendentemente dallo specifico impiego

(come invece previsto in via generale per altre vaccinazioni obbligatorie dall'art. 206 del Codice dell'ordinamento militare) per le ragioni, sopra richiamate, che la Corte Costituzionale ha evidenziato in ordine alla legittimità della scelta per categorie indipendentemente dal tipo di attività svolta in concreto.

Ne deriva, in conclusione, alla luce di tutto quanto sopra esposto, che va escluso che l'introduzione dell'obbligo vaccinale ex D.L. 44/21 e i relativi provvedimenti annessi in caso di mancata ottemperanza, possano costituire una discriminazione per "convinzioni personali" di coloro che sono per scelta contrari alla **vaccinazione**, e, quindi, della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro dei lavoratori dipendenti ed autonomi.

C.2.4. Con la seconda questione il ricorrente deduce la violazione dell'art. 2, co. 2, lett. b) della direttiva 2000/78/CE per discriminazione indiretta in base alla ideologia del militare non vaccinato che esegue tamponi ogni 48 ore rispetto al personale militare che ha ritenuto conveniente vaccinarsi.

Vale in proposito, anche nella confutazione di tale censura, richiamare preliminarmente, e con valenza assorbente, ciò che si è detto nella disamina del precedente motivo; ritenendosi anche in questa sede che la previsione del comma 5 dell'articolo 2 della direttiva escluda in radice la possibilità che la norma nazionale censurata (art. 4 ter del d.l. n. 44 del 2021, come introdotto dall'articolo 2 del d.l. n. 172 del 2021), possa configurare una discriminazione indiretta rilevante (e vietata) **ai** sensi della stessa, ponendosi con essa in contrasto.

Valgono comunque, a suffragio della infondatezza della prospettata questione di compatibilità, anche le considerazioni che di seguito si svolgono.

In base alla disposizione comunitaria invocata "sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone

che professano una determinata religione o ideologia di altra natura.... rispetto ad altre persone, a meno che:

i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari...".

Il Collegio ritiene, a prescindere da ogni considerazione in ordine alla effettiva sussumibilità dei fatti denunciati nel concetto di discriminazione indiretta come definito dalla direttiva, che comunque nella specie opera la causa di giustificazione della finalità legittima conseguita con mezzi appropriati e necessari.

Anche sulla specifica questione possono richiamarsi i principi affermati dalla Corte Costituzionale, secondo cui il sottoporsi a test diagnostici dell'infezione da SARS-CoV con una elevata frequenza, anziché al vaccino, non poteva costituire un'alternativa idonea ad evidenziare la irragionevolezza o la non proporzionalità della soluzione prescelta dal legislatore: "Invero, la soluzione alternativa proposta dal rimettente è stata utilizzata in ambiti più generali, per l'accesso **ai** luoghi pubblici da parte di persone non appartenenti a categorie soggette a **vaccinazione** obbligatoria. Tuttavia, non può non considerarsi, innanzitutto, che, nel caso degli operatori sanitari, tale soluzione sarebbe stata del tutto inidonea a prevenire la malattia (specie grave) degli stessi operatori, con il conseguente rischio di compromettere il funzionamento del servizio sanitario nazionale. Inoltre, l'effettuazione periodica di test antigenici con una e avrebbe comportato uno sforzo difficilmente tollerabile per il sistema sanitario, già impegnato nella gestione della pandemia"

La Corte ha ritenuto che "non appare perciò irragionevole la scelta legislativa di estendere l'obbligo vaccinale **ai** lavoratori impiegati in strutture residenziali, socio-assistenziali e socio-sanitarie , e, in genere, **ai** lavoratori del settore della sanità, per avere indebitamente e sproporzionatamente sacrificato la libera autodeterminazione individuale in vista della tutela degli altri beni costituzionali coinvolti ed evitato di propendere per l'opzione alternativa ... di

prescrivere la sottoposizione dei lavoratori di tale comparto a periodici test molecolari o antigenici" (in termini e testualmente Corte Cost. sent. n. 15 del 2023, par. 11.3. richiamando altresì le considerazioni della sentenza n. 14 del 2023).

Inoltre, ha affermato che "la decisione del legislatore risulta altresì non sproporzionata. La conseguenza del mancato adempimento dell'obbligo è rappresentata dalla sospensione dall'esercizio delle professioni sanitarie, che è destinata a venire meno in caso di inadempimento dell'obbligo e, comunque, per la cessazione dello stato di crisi epidemiologica. Il correlato diritto dell'operatore sanitario non ha la natura e gli effetti di una sanzione..., non eccede quanto necessario per il raggiungimento degli scopi pubblici di riduzione della circolazione del virus, è stato costantemente modulato in base all'andamento della situazione sanitaria e si rivela altresì idoneo e necessario a questo stesso fine" (ibidem, par. 11.4).

Le ragioni evidenziate dalla Corte per il personale sanitario valgono, invero, anche al fine di sostenere la conformità dell'obbligo vaccinale introdotto a carico del personale militare alla disposizione comunitaria denunciata, sotto il profilo della <necessarietà e appropriatezza del mezzo impiegato> nel perseguimento della <finalità legittima> della tutela della salute individuale e collettiva, considerato altresì che, a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 8 del D.L. n. 24 del 24 marzo 2023, l'obbligo vaccinale imposto alla specifica categoria del personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico venne fatto cessare anticipatamente, a decorrere dal 25 marzo 2022.

Contrariamente a quanto affermato dal ricorrente, la Sezione reputa, inoltre, che non può affermarsi l'equivalenza, da un punto di vista legale, tra certificato verde da vaccino o da tampone per l'accesso al luogo di lavoro, considerandosi che la normativa stessa richiede l'una o l'altra proprio in considerazione delle diverse peculiarità della categoria cui il lavoratore appartiene, prevedendo, per specifiche categorie (tra cui i **militari**) e a differenza di altre, la certificazione verde da vaccino, sulla base di una scelta

discrezionale, ragionevole e non sproporzionata, effettuata in base alla ritenuta necessità del vaccino a ridurre i rischi di diffusione del virus e a tutelare la salute pubblica e dello stesso lavoratore.

C.2.5. Con la terza questione il ricorrente deduce la violazione dell'art. 1 della CDFUE (inviolabilità, rispetto e tutela della Dignità umana), per l'effetto della sospensione dal diritto di svolgere attività lavorativa, "senza retribuzione o altro compenso o emolumento".

Orbene, il militare è stato effettivamente sospeso dal servizio dal -OMISSIS- al -OMISSIS-, essendo rientrato in servizio il -OMISSIS-.

Valga anche qui il richiamo alle argomentazioni svolte dalla Corte costituzionale italiana in materia di obblighi vaccinali da Covid-19, nelle quali si affrontano le problematiche, in caso di inadempimento da parte del lavoratore, relative alle previste sospensione dal servizio e privazione dalla retribuzione e da ogni altro emolumento.

Pur risultando rese le statuizioni della Corte costituzionale avendo come parametri le norme della Costituzione italiana, le stesse risultano utilizzabili anche per affermare la conformità della normativa nazionale censurata dal ricorrente alle disposizioni euro unitarie, considerandosi che anche da queste ultime è ricavabile, quale elemento che concorre ad assicurare la dignità dell'uomo, il suo diritto al lavoro e ad una retribuzione che assicuri a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Con la sentenza n. 15 del 2023 la Corte ha, tra le altre, affrontato le questioni della conformità della disciplina normativa agli articoli 4 e 35 della Costituzione, laddove prevede, in caso di inosservanza dell'obbligo vaccinale, la sospensione del diritto di esercitare l'attività lavorativa.

Il giudice delle leggi ha, in proposito, ritenuto insussistente la violazione della Carta fondamentale dello Stato italiano.

E' stato, al riguardo, chiarito che la sospensione del lavoratore non vaccinato è in sintonia con l'obbligo di sicurezza imposto al datore di lavoro dall'art. 2087 del codice civile e dall'art. 18 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, con valenza

integrativa del contenuto sinallagmatico del contratto individuale di lavoro; evidenziando che, con riguardo alla posizione dei lavoratori, la **vaccinazione** anti SARS-CoV-2 ha, a sua volta, ampliato il novero degli obblighi di cura della salute e della sicurezza prescritti dall'articolo 20 del d.lgs. n. 81 del 2008, nonché degli obblighi di prevenzione e controllo stabiliti dall'art. 279 per i lavoratori addetti a particolari attività.

E' stato, inoltre, affermato che il diritto fondamentale al lavoro, garantito nei principi enunciati dagli artt. 4 e 35 della Costituzione, avuto riguardo al dipendente che abbia scelto di non adempiere all'obbligo vaccinale, nell'esercizio della libertà di autodeterminazione individuale attinente alle decisioni inerenti alle cure sanitarie, tutelata dall'art. 32 della Costituzione, non implica necessariamente il diritto di svolgere l'attività lavorativa ove la stessa costituisca fattore di rischio per la tutela della salute pubblica e per il mantenimento di adeguate condizioni di sicurezza nell'erogazione delle prestazioni di cura e di assistenza e che la suddetta sospensione (nei modi e nei limiti stabiliti dalla legge) non è in contrasto con gli articoli 4, 32 e 35 della Costituzione, risultando, sotto tale profilo, rispettosa dei principi di uguaglianza e di ragionevolezza.

Come osservato dalla Corte, "E' vero, del resto, che la situazione di temporanea impossibilità della prestazione lavorativa in cui si viene a trovare il dipendente che non abbia adempiuto all'obbligo vaccinale deriva pur sempre da una scelta individuale di quest'ultimo e non da un fatto oggettivo. Nondimeno il legislatore, proprio nel rispetto della eventuale scelta del lavoratore di non attenersi all'obbligo vaccinale, si è limitato a prevedere la sospensione del rapporto di lavoro, disciplinando la fattispecie alla stregua di una impossibilità temporanea non imputabile. Di conseguenza, poiché la prestazione offerta dal lavoratore che non si è sottoposto all'obbligo vaccinale non è conforme al contratto, come integrato dalla legge, è certamente giustificato il rifiuto della stessa da parte del datore di lavoro e lo stato di

quiescenza in cui entra l'intero rapporto è semplicemente un mezzo per la conservazione dell'equilibrio giuridico-economico del contratto.”.

La sentenza n.15 del 2023 affronta anche la questione relativa alla compatibilità costituzionale della previsione normativa secondo cui “Per il periodo di sospensione, non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati” e, dunque, neppure l'erogazione di un assegno alimentare.

La Corte costituzionale italiana ha osservato in proposito che, nel meccanismo normativo, la mancata sottoposizione a **vaccinazione** ha determinato la sopravvenuta impossibilità per il dipendente di svolgere le proprie mansioni, e la sospensione del medesimo lavoratore ha rappresentato per il datore di lavoro l'adempimento di un obbligo nominato di sicurezza, inserito nel sinallagma contrattuale. Da tanto discende legittimamente l'effetto della non dovutezza della retribuzione e di altri compensi o emolumenti comunque denominati, giustificandosi anche la non erogazione al lavoratore sospeso di un assegno alimentare, “considerando che il lavoratore decide di non vaccinarsi per una libera scelta, in ogni momento rivedibile”.

Poiché, dunque, nel periodo di sospensione, pur essendo formalmente in essere il rapporto, è carente medio tempore la sussistenza del sinallagma funzionale del contratto, la negazione altresì del diritto alla erogazione di un assegno alimentare si giustifica quale conseguenza del principio generale di corrispettività, essendo il diritto alla retribuzione, come ad ogni altro compenso o emolumento, comunque collegato alla prestazione lavorativa, eccetto i casi in cui, mancando la prestazione lavorativa in conseguenza di un illegittimo rifiuto del datore di lavoro, l'obbligazione retributiva sia comunque da quest'ultimo dovuta.

Non vale, pertanto, richiamare, a supporto delle ragioni del ricorrente, le diverse discipline normative che, contemplano, in fattispecie specifiche, l'erogazione di un assegno alimentare, atteso che in tali casi la scelta del legislatore di equiparare quei periodi di inattività lavorativa alla prestazione

lavorativa trova giustificazione nell'esigenza sociale di sostegno temporaneo del lavoratore per il tempo occorrente alla definizione dei relativi giudizi e alla verifica della sua effettiva responsabilità, ancora non accertata; mentre, invece, nella vicenda relativa al mancato adempimento dell'obbligo vaccinale, si è di fronte a un caso ben diverso, "in cui, per il fatto di non aver adempiuto all'obbligo vaccinale, è il lavoratore che decide di sottrarsi unilateralmente alle condizioni di sicurezza che rendono la sua prestazione lavorativa, nei termini anzidetti, legittimamente esercitabile".

Profili di illegittimità della norma nazionale non risultano esistenti neppure riconoscendo all'assegno alimentare natura non retributiva ma assistenziale, atteso che "anche muovendo da tale premessa interpretativa, ... rimane smentita la conclusione che configuri quale soluzione costituzionalmente obbligata l'accollo al datore di lavoro della erogazione solidaristica ... di una provvidenza di natura assistenziale, esulante dai diritti di lavoro". Difatti, "posto che l'erogazione dell'assegno alimentare rappresenta per il datore di lavoro un costo netto, senza corrispettivo, non è irragionevole che il legislatore ne faccia a lui carico quando l'evento impeditivo della prestazione lavorativa abbia carattere oggettivo, e non anche quando l'evento stesso rifletta una scelta – pur legittima – del prestatore d'opera".

I principi affermati dalla Corte costituzionale con la citata sentenza n. 15 del 2023, pur se espressi con riferimento al personale sanitario, trovano applicazione anche per il personale militare, per il quale è stato normativamente imposto l'obbligo vaccinale, considerati i precipui compiti ad esso affidati in materia di difesa e sicurezza pubblica durante il periodo pandemico, comprensivi di attività a contatto con terzi con rischio di diffusione del virus, nonché dell'esercizio di funzioni necessarie e indifferibili, a tutela della collettività, che non sono passibili di interruzione o rallentamenti e richiedono, pertanto, l'adozione di ogni accorgimento e trattamento sanitario utile (nella condivisa sicurezza ed efficacia del vaccino da parte delle risultanze scientifiche disponibili) per evitare, per quanto possibile, la

contrazione della malattia e comunque la diffusione della stessa da parte degli appartenenti a tali qualificate categorie.

Le argomentazioni sopra espresse in ordine alla costituzionalità delle norme in contestazione risultano idonee anche a confutare i dedotti vizi di violazione delle norme sovranazionali e comunitarie richiamate in ricorso.

Il rispetto della dignità umana, di cui è strumento di realizzazione il riconoscere alla persona il diritto al lavoro e a percepire una retribuzione sufficiente a garantire il mantenimento suo e della famiglia, postulano in ogni caso che il soggetto si comporti *secundum legem*, tutte le volte in cui la norma impositiva di un obbligo ne richieda l'adempimento per finalità di interesse generale e l'obbligo medesimo risponda **ai** parametri di ragionevolezza e proporzionalità.

Orbene - escluso che l'imposizione dell'obbligo vaccinale al personale militare, nei modi con cui è stato imposto e nella specie censurati dal ricorrente, non riveste, per le ragioni sopra diffusamente esposte, portata discriminatoria, costituendo, per esigenze di tutela della salute pubblica, misura ragionevole e proporzionata, sia pure incidente in termini negativi sulle convinzioni personali del soggetto - l'avvenuta violazione dello stesso legittimamente giustifica la sospensione dell'attività lavorativa e la mancata corresponsione di qualsiasi emolumento.

Va, pure, esclusa, per le medesime ragioni, la violazione dell'articolo 24 della CDFUE, con riferimento **ai** figli minori del lavoratore, considerandosi che una incidenza negativa sulla loro "protezione" e sulle "cure necessarie per il proprio benessere", quali eventualmente derivanti dalla sospensione del genitore dal servizio e della corresponsione di emolumenti non discende da inadempimenti dello Stato o dell'Amministrazione, bensì da un volontario comportamento *contra legem* del lavoratore, dal quale egli può comunque in qualsiasi momento recedere.

C.2.6. La questione posta dal ricorrente con il quarto motivo di ricorso risulta superata per rinuncia dell'interessato, determinandosi in tal modo

l'improcedibilità per carenza di interesse del relativo mezzo di gravame.

Egli, infatti, nella memoria di controdeduzioni datata 20 novembre 2023, chiarisce che, in esito ad una ulteriore modifica del d.l. censurato, è potuto tornare in servizio il 25 marzo 2023 ed ha potuto fruire della licenza.

Dichiara, pertanto, di non insistere sul rinvio pregiudiziale.

C.2. 7. La quinta questione attiene alla denunciata violazione dell'art. 19 TUE per negazione della tutela giurisdizionale effettiva, per le ragioni diffusamente esposte nel ricorso introduttivo, ribadite ed integrate dalle argomentazioni svolte nelle successive memorie difensive.

Il ricorrente chiede rinvio pregiudiziale alla CGE ai sensi dell'art. 267 del TFUE per la seguente domanda: "Premesso che il ricorrente, nonostante avesse espressamente richiesto una tutela giurisdizionale effettiva per contestare le disposizioni presumibilmente controverse del d.l. n. 172/21 richiamando il punto 64 della sentenza C-432/05, non ha potuto attendere la risposta e ha dovuto subire le sanzioni previste dal provvedimento amministrativo impugnato, si chiede se l'art. 19 del TUE osta all'imposizione di una sanzione amministrativa come unico rimedio per chiarire se il sopracitato d.l. n. 172/21 sia controverso alla direttiva 2000/78/CE e alla Carta e quindi la sanzione debba essere annullata".

Dalla formulazione del quesito emerge che parte ricorrente ritiene violato il principio della tutela giurisdizionale effettiva quando, come nel caso di specie, il rimedio giurisdizionale possa essere in concreto attivato solo dopo aver subito una sanzione; considerando in proposito che l'Amministrazione non aveva dato preventiva risposta (cioè, prima di irrogare la sanzione) ai dubbi da lui sollevati e rappresentati nel corso del procedimento amministrativo in ordine alla compatibilità con il diritto unionale della normativa nazionale sull'obbligo vaccinale (rectius, delle sue modalità discriminatorie) posto a carico del personale militare.

La Sezione è dell'avviso che nella specie la tutela giurisdizionale effettiva di cui all'invocato articolo 19 TUE sia stata garantita e che la suddetta disposizione

non risulta essere stata violata.

Secondo la giurisprudenza della Corte di Giustizia (cfr., da ultimo, Corte di Giustizia UE, sez. I, n. 363 del 13 luglio 2023, in cause riunite C-363/21 e C-364/21, e giurisprudenza ivi richiamata), il principio della tutela giurisdizionale effettiva dei diritti riconosciuti **ai** singoli dal diritto dell'Unione costituisce un principio generale del diritto dell'Unione che discende dalle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri.

Invero, l'articolo 19, paragrafo 1, secondo comma, TUE obbliga gli Stati membri ad istituire i rimedi giurisdizionali necessari per assicurare **ai** singoli, nei settori disciplinati dal diritto dell'Unione, il rispetto del loro diritto a tale tutela.

Spetta, poi, all'ordinamento giuridico interno di ciascuno Stato membro stabilire le modalità processuali dei rimedi giurisdizionali per assicurare **ai** singoli, nei settori disciplinati dal diritto dell'Unione, il rispetto del loro diritto ad una tutela giurisdizionale effettiva, **ai** sensi dell'art. 19 del TUE; occorrendo comunque garantire che tali modalità non siano meno favorevoli rispetto a quelle relative a situazioni analoghe disciplinate dal diritto interno (principio dell'equivalenza) e che non rendano in pratica impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dal diritto dell'Unione (principio di effettività).

In particolare, con riferimento al principio di effettività, la giurisprudenza (cfr., da ultimo, Corte di Giustizia UE, Grande sezione, 21 dicembre 2021, n. 497) ha evidenziato che il diritto dell'Unione non produce l'effetto di obbligare gli Stati membri ad istituire mezzi di ricorso diversi da quelli già contemplati nel diritto interno, a meno che non esista alcun rimedio giurisdizionale che permetta di garantire il rispetto dei diritti spettanti secondo il diritto dell'Unione.

Ciò premesso, il Collegio ritiene - in disparte la considerazione che il provvedimento irrogato, secondo la giurisprudenza della Corte costituzionale italiana più sopra richiamata e contrariamente a quanto affermato dal

ricorrente, non ha natura di sanzione - che nella vicenda in esame il predetto principio unionale, nelle declinazioni innanzi ricordate, è assolutamente rispettato.

Invero, il provvedimento di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, previsto per il caso di mancato adempimento all'obbligo vaccinale, è soggetto ai medesimi rimedi amministrativi e giurisdizionali con i quali può essere contestata la generalità dei provvedimenti amministrativi: ricorso straordinario al Presidente della Repubblica e ricorso giurisdizionale con due gradi di giudizio.

La relativa scelta (connotata dall'operatività del principio di alternatività) spetta al privato, il quale deve tener conto della particolare strutturazione dei prefati rimedi in base alle proprie esigenze.

E' evidente che, ove questi intenda ottenere una tutela e una risposta di giustizia più rapide, deve proporre il ricorso giurisdizionale, che gli assicura, anche con l'utilizzo dello strumento cautelare, tempi più veloci, che possono consentirgli una decisione anche prima che l'atto contestato abbia esaurito la sua efficacia.

La facoltà di proposizione del ricorso giurisdizionale è stata, dunque, assicurata dall'ordinamento al ricorrente, ma questi ha optato per la presentazione del ricorso straordinario al Presidente della Repubblica, che richiede ordinariamente, pur essendo previsto il rimedio cautelare, tempi più lunghi.

La possibilità, poi, che al privato siano assicurati strumenti per evitare, in via preventiva ed a prescindere dalla successiva possibilità di tutela giurisdizionale, l'applicazione di provvedimenti incidenti negativamente sulla sua sfera giuridica viene nella vicenda normativa in esame assicurata dalla previsione di un articolato procedimento amministrativo (disciplinato compiutamente dalla disposizione nazionale censurata) che precede l'adozione del provvedimento finale e nel quale è assicurata la partecipazione del privato per introdurre nello stesso le proprie ragioni ed i propri interessi.

L'eventuale mancata considerazione e valutazione da parte dell'Amministrazione dei contributi offerti in sede di partecipazione procedimentale è vicenda che non attiene alla disposizione normativa (della cui compatibilità al diritto unionale può in sede di rinvio pregiudiziale discutersi), ma piuttosto all'agere concreto, in sede procedimental-provvedimentale dell'Amministrazione, impingendo eventualmente, in via diretta ed esclusiva, sulla legittimità del provvedimento ma non sulla legittimità della disposizione normativa che è a monte.

Non vi è, pertanto, nel complesso normativo di cui all'articolo 4 ter del d.l. n. 44 del 2021 né tampoco nel caso concreto, alcuna violazione dell'articolo 19 TUE.

C.2. 7. La sesta questione attiene alla chiesta verifica della compatibilità con il diritto europeo di un risarcimento con sanzione esemplare che consideri gli effetti della discriminazione, nel richiamo all'art. 17 della direttiva 2000/78/CE e alla giurisprudenza della CGE in materia.

Il ricorrente articola, nel procedimento principale dinanzi a questo Consiglio di Stato, il relativo motivo di ricorso come funzionale ad ottenere una pronuncia di accertamento e, di conseguenza, di condanna dell'Amministrazione al risarcimento del danno.

Il mezzo di gravame, peraltro, è inammissibile.

Basta, infatti, in proposito evidenziare che tali domande sono estranee al *petitum* deducibile con il ricorso straordinario al Presidente della Repubblica, risultando in contrasto con l'art. 8 del DPR n. 1199 del 1971, a norma del quale detto rimedio ha natura impugnatoria ed è ammesso contro atti amministrativi definitivi e per soli motivi di legittimità (cfr., *ex multis*, Cons. Stato, III, n. 3255/2010); con la conseguenza che il ricorso straordinario non risulta praticabile per l'esercizio di azioni diverse da quella di annullamento (cfr. Cons. Stato, II, n. 77/2019 e n. 1141/2014).

In ragione della inammissibilità sul punto del ricorso straordinario, la dedotta questione di compatibilità comunitaria si rivela priva di rilevanza ai fini della

definizione del procedimento principale e, di conseguenza, non deve disporsi in proposito, da parte del giudice nazionale, alcun rinvio pregiudiziale.

D. FORMULAZIONE DEI QUESITI E RINVIO ALLA CORTE

La posizione del ricorrente, ancorché non condivisa dalla Sezione, per come diffusamente esposto, obbliga il Consiglio di Stato in sede consultiva a formulare domanda di pronuncia pregiudiziale, chiedendo alla Corte di Giustizia dell'Unione europea, **ai** sensi dell'art. 267 TFUE, di pronunciarsi sui quesiti di seguito articolati.

Il Collegio ritiene, inoltre, che la pronuncia del giudice dell'Unione sia vieppiù opportuna, avuto riguardo alla novità delle questioni ed alla peculiare rilevanza delle stesse, in quanto afferenti all'evento pandemico da Covid-19 e, pertanto, atteso l'ambito di diffusione dello stesso, di interesse certamente esteso a tutti gli Stati membri, pur in presumibile presenza di differenti discipline nazionali.

Domanda n. "1: "Premesso che l'Amministrazione non ha ritenuto necessario imporre la **vaccinazione ai militari ai** sensi dell'art 206 bis del Dlgs 66/10, per lo specifico impiego, assumendosi la responsabilità sugli effetti del vaccino, si chiede se la direttiva 2000/78/CE osti ad un recepimento che permetta il DL 172/21 nella parte in cui modifica il DL 44/21 aggiungendo il comma 4 ter comma 2 b. che impone al militare una **vaccinazione** obbligatoria e contraria alla sua opinione personale, perché lo obbliga a sottoporsi volontariamente a tale trattamento sanitario, ancora sperimentale, a suo rischio e pericolo, come requisito addizionale per poter lavorare nello stesso ambiente di lavoro in cui sono presenti lavoratori civili **ai** quali tale trattamento vaccinale non è richiesto nonostante essi svolgano funzioni, che dal punto di vista della contagiosità e contagiabilità dell'essere umano, sono analoghe a quelle svolte dai **militari**".

Domanda n.2: "Premesso che, secondo la normativa italiana in materia di accesso al luogo di lavoro, anche in contesti affollati come trasporti pubblici, stadi e ristoranti, per i lavoratori non richiamati nello stesso d.l.n.172/21, la certificazione vaccinale o la negatività al tampone effettuata entro le 48 ore

sono considerate equivalenti, si chiede se l'art. 2 comma 2 b della direttiva 2000/78/CE osta ad un provvedimento come il d.l.n. 172/21 nella parte in cui modifica il d.l. n. 44/21 aggiungendo il comma 4 ter comma 1 b. che impone al lavoratore militare una **vaccinazione** obbligatoria e contraria alla sue convinzioni personali, come requisito necessario per poter lavorare nello stesso ambiente di lavoro in cui sono presenti **militari** che nel rispetto delle loro convinzioni personali hanno ritenuto conveniente vaccinarsi anche in assenza di obbligo, ciò nonostante che il militare non vaccinato sia disponibile, e comunque già obbligato, a produrre con intervalli inferiori alle 48 ore il risultato di un tampone che certifichi la negatività al covid”.

Domanda n.3: “ Si chiede se il provvedimento di cui al d.l. n. 172/21 che integra il d.l. n. 44/21, il quale impone con l'art 4 ter comma 3 al lavoratore, sospeso per violazione dell'obbligo vaccinale, di non poter in alcun modo legale provvedere al sostentamento della famiglia ed alla protezione e alle cure necessarie per il benessere delle figlie minori dovute , violi gli art. 1 e 24 della CDFUE **ai** sensi dell'art 24 della Carta”.

E. **Ai** sensi delle “Raccomandazioni all'attenzione dei Giudici nazionali, relative alla presentazione di domande di pronuncia pregiudiziale” 2019/C 380/01 in G.U.C.E. 8 novembre 2019 (in particolare, punti 23 e 24), va trasmessa, a cura della Segreteria, alla cancelleria della Corte copia integrale del fascicolo del procedimento principale dinanzi a questo Consiglio di Stato (affare n. 01026/2022), nonché copia conforme (tanto nella versione integrale che nella versione oscurata) del presente parere.

Il presente procedimento per ricorso straordinario e, pertanto, l'espressione del parere definitivo sono sospesi nelle more della definizione dell'incidente euro unitario e ogni ulteriore decisione è riservata alla pronuncia definitiva.

P.Q.M.

La Sezione, impregiudicata ogni questione in rito e nel merito, interlocutoriamente pronunciando sul ricorso straordinario in epigrafe, così provvede:

a) rimette alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea le questioni pregiudiziali indicate in motivazione (paragrafo D);

b) ordina alla Segreteria della Sezione di trasmettere alla medesima Corte copia conforme del presente parere (sia in versione integrale che in versione oscurata), nonché copia integrale del fascicolo del presente affare;

c) dispone, nelle more della pronuncia della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, la sospensione del presente procedimento per ricorso straordinario.

Ritenuto che sussistano i presupposti di cui di cui all'articolo 52, commi 1 e 2, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e all'articolo 9, paragrafi 1 e 4, del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 e all'articolo 2-septies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, come modificato dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, manda alla Segreteria di procedere, in qualsiasi ipotesi di diffusione del presente parere, all'oscuramento delle generalità del ricorrente nonché di qualsiasi dato idoneo a rivelare lo stato di salute delle parti o di persone comunque ivi citate.

L'ESTENSORE
Antonella De Miro

IL PRESIDENTE F/F
Francesco Mele

IL SEGRETARIO
Maria Cristina Manuppelli

In caso di diffusione omettere le generalità e gli altri dati identificativi dei soggetti interessati nei termini indicati.