

GREEN PASS - VADEMECUM PER I LAVORATORI

1. Tutti coloro che sono stati esentati dal vaccino non sono tenuti a munirsi del green pass e nemmeno a sottoporsi al tampone. Entrano sul posto di lavoro senza alcun adempimento. La circolare ministeriale che attribuisce la competenza ad emettere i certificati di esenzione dal vaccino solo ai medici di base o ai medici vaccinatori è illegittima. In ogni caso le circolari non hanno alcun valore normativo. Pertanto, qualunque medico può emettere un certificato di esenzione dal vaccino. Attenzione, molte regioni hanno previsto la possibilità di avere tamponi gratuiti per coloro che non possono vaccinarsi. È ovviamente una trappola per far munire anche queste persone del green pass. Chi è esentato entra ovunque con il certificato medico.
2. Il certificato di esenzione dal vaccino può contenere dei dati sanitari riservati se indica la patologia o l'allergia in base alla quale è stata prevista l'esenzione. Quindi:
 1. Chiedere al proprio medico di base che faccia, oltre ad un certificato con l'indicazione della patologia anche un certificato che dica semplicemente che il paziente non può essere vaccinato per grave pericolo alla salute;
 2. Fare una copia del certificato e cancellare le parti dove è indicata la patologia.Nessuno ha diritto senza il consenso dell'interessato ad accedere ai dati sanitari personali.
3. Il vaccino è facoltativo. Nessuno è obbligato a vaccinarsi.
4. Il green pass è una misura illegittima e illegale perché viola la costituzione (artt. 1, 4, 13, 32, 35 e 36), il Regolamento UE 953/2021 e l'art. 3 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea. Il datore di lavoro, che applicando una disciplina illegale, impedisca ai dipendenti di accedere al posto di lavoro, commette il reato di violenza privata (art. 610 c.p.).
5. Il green pass è una misura di sicurezza sul lavoro. Pertanto, si applicano gli artt. 2087 del codice civile e 15 del d.lgs. 81/2008. Questo significa che i tamponi necessari ai fini del green pass (tutti, compresi quelli salivari molecolari) devono essere messi a disposizione gratuitamente dal datore di lavoro.
6. Il 15 ottobre, quindi, il consiglio è di presentarsi sul luogo di lavoro. Se il datore di lavoro chiederà il green pass bisogna rispondere che è sua responsabilità mettere a disposizione dei lavoratori i tamponi oppure fornire loro il denaro necessario a pagarli. Quindi se il datore di lavoro vieterà al dipendente di entrare o di rimanere nel posto di lavoro sarà una sua responsabilità e non del dipendente che avrà diritto ad esser pagato lo stesso.
7. La cosa migliore da fare è inviare già prima del 15.10.2021 una specifica richiesta di messa a disposizione dei tamponi a spese del datore di lavoro.
8. Il controllo del green pass è responsabilità del datore di lavoro o un suo delegato. Nessun altro può controllare il green pass, nemmeno le forze dell'ordine cui, in caso di richiesta, va risposto che non hanno il diritto di fare i controlli (gli agenti delle

forze dell'ordine potrebbero essere di poterlo controllare, ma non è così).

9. Il controllo può essere effettuato all'ingresso oppure a campione, una volta che i lavoratori saranno entrati.
10. Le aziende che stanno chiedendo in anticipo l'invio del green pass stanno commettendo una violazione del codice della privacy. Infatti, il datore di lavoro non ha diritto di conoscere i dati sanitari dei dipendenti e non può nemmeno sapere chi sia vaccinato e chi abbia scelto di fare i tamponi. Il controllo del green pass può essere fatto solo con l'apposita applicazione telefonica. Non si può fare con i tornelli per l'ingresso in azienda né collegando il green pass al badge. Il datore di lavoro non può trattenere e conservare una copia del green pass dei dipendenti. Il controllo deve essere fatto garantendo l'anonimato e la riservatezza dei dipendenti.
11. Chi controlla il green pass deve essere stato incaricato con atto formale (scritto) dal datore di lavoro a meno che non sia il datore di lavoro stesso. Pertanto, la prima cosa da chiedere a chi voglia controllare il green pass è di identificarsi con un documento di identità (dobbiamo poter verificare che chi controlla sia effettivamente colui che è stato incaricato dal datore di lavoro) e di esibire l'originale dell'atto di nomina.
12. Il controllo avviene solo attraverso l'applicazione telefonica. Ogni altro sistema non è ammissibile.
13. Se non si ha il green pass le conseguenze sono le seguenti:
 - a) Lavoratori pubblici e dipendenti di aziende con più di quindici dipendenti:
 - i lavoratori senza green pass sono considerati "assenti ingiustificati" e non hanno diritto a percepire lo stipendio;
 - non è previsto che siano sospesi oppure allontanati dal posto di lavoro, ma la loro presenza è considerata un illecito disciplinare e comunque determina l'applicazione di una multa tra i 600 e i 1.500 euro;
 - la multa deve essere irrogata dal Prefetto cui il datore di lavoro invierà un verbale attestante che il dipendente era "assente ingiustificato" in quanto presente sul posto di lavoro senza green pass (ATTENZIONE: nel caso di questi verbali è essenziale non firmarli, a differenza di quelli delle forze dell'ordine che hanno valore di atti pubblici e fanno fede di quanto dichiarato si tratta di semplici scritture private che non provano nulla per cui in caso di multa si potrà contestare il contenuto del verbale e la sua veridicità);
 - il datore di lavoro dovrà rilasciare una dichiarazione scritta nella quale dichiarare che il dipendente non può accedere al posto di lavoro perché sfornito di green pass e che pertanto non percepirà la retribuzione fino alla presentazione di un green pass o fino al 31.12.2021.
 - b) Lavoratori dipendenti di aziende con meno di quindici dipendenti:
 - chi accede o si trova in azienda senza green pass sarà considerato assente ingiustificato senza diritto a percepire lo stipendio (si tratta di una norma evidentemente illegittima perché se si lavora si ha diritto a percepire lo stipendio come previsto dall'art. 36 della costituzione);

- solo dopo la quinta volta che il datore di lavoro trova il dipendente senza green pass può sospenderlo (N.B. la sospensione è facoltativa);
- il datore di lavoro può assumere un lavoratore in sostituzione di quello sospeso per dieci giorni prorogabili di altri dieci giorni; cosa succeda dopo i venti giorni non è specificato, si deve ritenere che il sostituto non possa più essere indicato come tale e che debba quindi essere assunto con un contratto normale.

AZIONI DA COMPIERE PRIMA DELL'ENTRATA IN VIGORE DELL'OBBLIGO DEL GREEN PASS

- 1.) Inviare al datore di lavoro una lettera di messa a disposizione della propria prestazione lavorativa. Il modulo è scaricabile dalla sezione "Documenti per difendersi" della pagina <https://www.difendersiora.it/difesa-lavoro>
- 2.) Inviare al datore di lavoro una richiesta di messa a disposizione dei tamponi gratuiti. Il modulo è scaricabile dalla sezione "Documenti per difendersi" della pagina <https://www.difendersiora.it/difesa-lavoro>
- 3.) Per chi può e vuole si possono chiedere: malattia, congedo parentale, congedo legge 104/1992, aspettativa o simili.

Ulteriori informazioni sul sito web:
<https://www.difendersiora.it>

E sul Canale Telegram:
<https://t.me/difendersiora>