

vademecum green pass posto di lavoro

www.rete-libera.org/news-1/vademecum-green-pass-posto-lavoro

scritto in collaborazione con il team di avvocati e consulenti di diritto del lavoro

Berger Sylvia, Unique.You Studio legale per il diritto del lavoro e la gestione delle risorse umane

Avv. RA. Dott.ssa Angela Kuntner

RA. Avv. Dottor De Giuseppe Mark Antonio

Gli sviluppi dell'ultimo anno e mezzo hanno dimostrato che la vaccinazione non è la fine di questa "pandemia", ma l'inizio di uno stato totalitario e di una completa mania di controllo su noi cittadini. Deve essere chiaro a tutti noi che non si tratta della questione della "vaccinazione - sì o no", ma di minare e abolire i nostri diritti fondamentali. Pertanto, dobbiamo prendere TUTTE le misure per porre fine a questa follia e lasciare che la gente ritorni alla propria autodeterminazione, all'autoresponsabilità e infine alla libertà. In applicazione del motto di Benjamin Franklin: chi rinuncia alla libertà per guadagnare sicurezza, alla fine perderà entrambi.

La più grande resistenza non sarà certo realizzata dalle manifestazioni di massa e dalla violenza, ma da segnali concreti che possiamo dare ORA: Sciopero dal lavoro (che è addirittura legalizzato dal nuovo decreto), disobbedienza civile e rifiuto di queste misure antiumane!

Cosa posso fare?

Se possibile, **scioperare** per 5 giorni come indetto dalla [FISI](#) dal 15.10 al 20.10.2021 .

Informare il datore di lavoro della violazione dei regolamenti e delle linee guida nazionali e internazionali da parte del green pass. (2)

Informare il datore di lavoro che l'orario di lavoro e la manodopera sono messi a disposizione dell'azienda. **Esigere** quindi il pagamento dei salari. (7)

Assentarsi per qualche giorno per protestare contro la legge illegale e poi tornare al lavoro esibendo il green pass. (4)

Presentare l'autodichiarazione che sono a posto con il green pass secondo la normativa europea, anche se la stessa non è sostitutiva del green pass. L'autodichiarazione indica gli argomenti per cui il green pass nazionale è in violazione del diritto dell'UE (4)

Richiedere il test anche per i dipendenti vaccinati. (6)

Bloccare l'accesso alla cartella clinica elettronica dell'unità sanitaria. (8)

Basi giuridiche e fonti

1 Chi ha bisogno del green pass?

Tutte le persone occupate nel settore privato e pubblico.

Il datore di lavoro o i suoi incaricati possono al massimo visionare il green pass, non possono in nessun caso conservarlo, richiederne la trasmissione o in qualsiasi modo registrare e gestire i dati in esso contenuti.

Nelle aziende private con meno di 15 dipendenti, il datore di lavoro PUÒ sospendere l'esecuzione del lavoro (assenza ingiustificata), ma non DEVE farlo. Inoltre, qui la sospensione è per un periodo massimo di 20 giorni (10 giorni, rinnovabili una volta per altri 10 giorni). La sospensione può avvenire solo dopo la 5° assenza ingiustificata (cioè dopo 5 volte che non si è esibito il green pass).

Il datore di lavoro non può controllare il green pass prima del 15 ottobre, ma può chiedere al dipendente di informarlo se ne sia in possesso oppure no, fino a 48 ore prima. Nessuno può richiedere il green pass per accedere al posto di lavoro prima di allora (tranne nei settori già stabiliti per decreto o legge, come il personale scolastico o universitario).

Il decreto N. 127 del 21 settembre 2021 si riferisce alla popolazione attiva, ma i lavoratori autonomi che lavorano da soli sono in linea di principio esclusi dalla pratica. In effetti, un lavoratore autonomo non può né sospendersi né controllarsi. Inoltre, nessuno è obbligato a denunciare sé stesso.

2 Notificare al datore di lavoro la violazione delle linee guida nazionali e internazionali attraverso il green pass.

Il datore di lavoro deve in ogni caso essere avvisato della violazione delle seguenti norme:

- Definizione dello Stato italiano, articolo 1 della Costituzione: il primo articolo della Costituzione recita: "L'Italia è una repubblica democratica fondata sul lavoro".
- Diritto al lavoro, articolo 4 della Costituzione: "La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni affinché questo diritto possa essere realizzato. Ogni cittadino ha il dovere, secondo la sua capacità e la sua libera scelta, di impegnarsi in qualsiasi occupazione o di svolgere qualsiasi altro compito che possa contribuire al progresso materiale e spirituale della società".
- Disposizioni sulla protezione dei dati secondo il decreto legislativo n. 196/2003: se finora è stato vietato che il datore di lavoro, per esempio nel caso di una visita medica professionale del dipendente, non possa venire a conoscenza del contenuto dell'esame e questo venga addirittura tenuto sotto chiave, sembra molto sorprendente che il datore di lavoro possa ora venire a conoscenza dello stato di salute per quanto riguarda il Corona.
- Secondo l'articolo 5 del Regolamento UE N. 2016/679, meglio noto come "Codice sulla Privacy", i dati personali sensibili, compresi quelli sanitari, che devono essere presentati e controllati con il green pass, possono essere raccolti solo per finalità determinate, esplicite e legittime e non possono essere ulteriormente trattati in modo incompatibile con tali finalità. È chiaro che le norme che regolano il green pass non soddisfano nessuna di queste condizioni;
- Inoltre, anche l'articolo 13 dello stesso Codice è violato e disatteso, soprattutto perché il controllo dei dati personali sensibili è effettuato da persone che non sono i legittimi titolari di questi dati.
- L'articolo 3 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea afferma: "Ogni individuo ha diritto all'integrità fisica e mentale". Nel campo della medicina e della biologia, il consenso libero e informato della persona interessata deve essere rispettato in particolare, secondo le procedure stabilite dalla legge.
- Nel Considerando 36 del regolamento UE numero 953/2021 sul cosiddetto "green pass" afferma che "deve essere evitata la discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle

persone che non sono state vaccinate, ad esempio per motivi medici, perché non appartengono al gruppo target per il quale il vaccino COVID-19 è attualmente somministrato o autorizzato, come i bambini, o perché non hanno ancora avuto la possibilità di essere vaccinati, o perché hanno scelto di non essere vaccinati. (...) Inoltre, il presente regolamento non può essere interpretato come se creasse un diritto o un obbligo di vaccinazione".

- Secondo i principi fondamentali del diritto europeo, le norme europee sono superiori a quelle interne dei singoli Stati membri. Di conseguenza, tutte le norme nazionali che sono in contrasto con le norme europee **non possono essere applicate o eseguite** da parte della magistratura o di qualsiasi altro soggetto tenuto ad applicarle
- Lo stesso decreto legge N. 52/2021 limita la sua applicabilità. L'articolo 9, comma 9, prevede che le norme contenute nel decreto sono ammesse e applicabili solo nella misura in cui siano in accordo e compatibili con le norme dei regolamenti comunitari N. 953 e N. 954.
- **I regolamenti europei hanno la precedenza** sui regolamenti nazionali. Infatti, l'articolo 9 del decreto legislativo 52/2021, che ha introdotto il "green pass", prevede espressamente che le norme italiane siano applicabili solo se compatibili con il regolamento UE 953/2021. Pertanto, il "green pass" è **OPZIONALE**.
- La decisione del Consiglio d'Europa numero 2631 del 27 gennaio 2021 afferma che "L'Assemblea invita gli Stati membri e l'Unione europea a garantire - che i cittadini siano informati che **la vaccinazione non è obbligatoria** e che **nessuno possa essere sottoposto a pressioni politiche, sociali o di altro tipo per essere vaccinato se non lo desidera**; - che **nessuno sia discriminato per non essere vaccinato a causa di possibili rischi per la salute o perché non desidera essere vaccinato**."
- **La Costituzione italiana vieta la discriminazione**. Infatti, l'articolo 3 afferma che "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche e circostanze personali e sociali". Al contrario, i regolamenti sul green pass obbligatorio per l'accesso al posto di lavoro, ai ristoranti, alle scuole, ai musei, ecc. e ad altre attività discriminano i cittadini sulla base del loro stato di salute personale.
- **La discriminazione è vietata anche dall'articolo 21** della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea: "È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle, l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali".
- **La Convenzione europea dei diritti dell'uomo** proibisce anche la discriminazione nell'articolo 14: "Il godimento dei diritti e delle libertà enunciati nella presente Convenzione sarà assicurato senza alcuna discriminazione per ragioni di sesso, razza, colore, lingua, religione, opinione politica o altro, origine nazionale o sociale, associazione a una minoranza nazionale, proprietà, nascita o altra condizione".
- **La Dichiarazione Universale dei Diritti dell'uomo** proibisce anche ogni discriminazione nell'articolo 2: "Ad ogni individuo spettano tutti i diritti e le libertà enunciati nella presente Dichiarazione, senza distinzione alcuna, per ragioni di razza, colore, sesso, lingua, religione, opinione politica o di altro genere, origine nazionale o sociale, proprietà, nascita o altra condizione."

- Quindi chi nega l'ingresso a chi non ha un "green pass" commette il reato di violenza privata (articolo 610 del codice penale): "Chiunque costringe altri a fare, tollerare o astenersi dal fare qualcosa con la forza o la minaccia è punito con una pena detentiva non superiore a quattro anni."

Si parla di "**violenza privata**" secondo l'articolo 610 del codice di procedura penale, o anche di "**tentata estorsione**", se una persona cerca di costringermi costantemente a fare qualcosa che non voglio fare e addirittura ne trae profitto per sé o per terzi (per esempio, vendendo test, vaccinazioni). In questo caso, la persona costretta può presentare una denuncia descrivendo la situazione. Comunicazioni scritte o registrazioni sono molto utili per l'onere della prova; in ogni caso, le registrazioni non devono essere pubblicate sui social media, ecc. Quando si presenta una denuncia, assicurarsi sempre che l'articolo 408, paragrafo 2, sia menzionato, cioè che la persona interessata sia avvisata se la denuncia viene archiviata. Questo è l'unico modo per mantenere la possibilità di appello.

3 Controlli; chi può consultare il green pass?

Se un controllo avesse luogo, c'è il rischio di una multa. Si va da 600 € a 1.500 €. È importante sapere che le autorità non sono autorizzate a ispezionare i green pass, vale a dire che i rapporti che portano alla sanzione devono in linea di principio provenire dal datore di lavoro o dal suo rappresentante. Tuttavia, il datore di lavoro o i suoi incaricati non sono "pubblici ufficiali" e quindi non sarebbero legalmente obbligati a stabilire un'infrazione o a trasmetterla al commissario del governo. Quest'ultimo potrebbe effettivamente emettere una sanzione solo sulla base di un'infrazione registrata da un pubblico ufficiale.

Le ispezioni possono anche essere effettuate solo a campione. Nel caso di un controllo di polizia, si può presentare un protocollo corrispondente con il numero di dipendenti controllati quotidianamente (non devono essere tutti) che sono stati controllati con l'applicazione telefonica. Le informazioni dettagliate sui nomi dei dipendenti e sui risultati non devono essere divulgate ed è contrario alle norme sulla protezione dei dati. Le autorità possono solo controllare se il datore di lavoro ha preparato tutto dal punto di vista organizzativo per effettuare i controlli (mandato scritto ai dipendenti che devono effettuare i controlli dei green pass, la persona incaricata dei controlli deve scaricare l'applicazione corrispondente "Verifica C19" sul suo smartphone, registro dei controlli giornalieri effettuati, ecc.)

La polizia stessa non ha accesso ai dati o non è autorizzata a vedere i green pass. Possibilmente anche far notare che i dati protetti, ad esempio i segreti professionali, sono conservati in azienda e quindi l'accesso ai locali dell'azienda è negato in assenza di un ordine del tribunale. L'unica eccezione è per gli stabilimenti che sono "luogo pubblico", cioè bar, ristoranti, ecc. Nel caso dei trasporti (ad es. tassisti, camionisti, ecc.), se la polizia vuole effettuare dei controlli, l'interessato deve far presente che questi controlli non fanno parte del codice della strada e che, ad esempio, i dati non sono accessibili per motivi di protezione dei dati.

Tuttavia, il datore di lavoro può avviare un procedimento disciplinare, se previsto dal contratto collettivo pertinente, se qualcuno è al lavoro e svolge il suo lavoro senza green pass.

Controllo all'entrata o sul posto di lavoro?

L'avv. Alessandro Fusillo scrive (www.difendersiora.it):

"... Lavoratori pubblici e dipendenti di aziende con più di quindici dipendenti: ...- 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 ..." (punto 13a di "Fusillo-vademecum-lavoratori_0")

Quindi i lavoratori non possono essere sospesi dal lavoro in aziende >15 dipendenti o in aziende pubbliche?

Questo deve essere inteso in modo tale che si applica se il dipendente viene trovato sul posto di lavoro senza un green pass (cioè è in azienda). È il caso in cui nessun green pass sia stato controllato al momento di entrata in azienda.

I procedimenti disciplinari sono possibili solo se si va al lavoro e non si ha un green pass. Se il lavoratore informa in anticipo che non potrà accedere al lavoro in quanto sprovvisto del documento, non è prevista nessuna sanzione e nessuna procedura disciplinare secondo il DL 127/2021.

La procedura disciplinare viene avviata se il dipendente lavora nell'azienda senza green pass. Verrebbe ulteriormente comminata relativa sanzione amministrativa se il datore di lavoro denunciasse il fatto alla prefettura.

Secondo il decreto legge n. 138/2021, il datore di lavoro può chiedere per iscritto che il lavoratore lo informi prima del 15 ottobre se quel giorno non si presenterà a causa dell'assenza del green pass. In questo contesto, il dipendente può dichiarare che cercherà di presentarsi con il green pass il 15.10.2021. Se non dovesse riuscire, lo dovrà comunicare al datore di lavoro prima dell'inizio dell'orario lavorativo.

I "pubblici ufficiali", cioè carabinieri e polizia di stato, sono autorizzati a controllare il green pass nelle aziende? Secondo il DCPM del 17.06.2021?

Il DL 127 stabilisce che solo i datori di lavoro e i loro delegati possono effettuare ispezioni. Non demanda nemmeno ad un altro atto amministrativo da emettere in futuro la possibilità di definire i soggetti che possono effettuare questi controlli.

Inoltre, secondo l'articolo 13 della Costituzione, si può limitare la libertà solo con una legge. Questa è una cosiddetta riserva di legge assoluta. Ciò significa che una legge deve stabilire completamente chi può effettuare i controlli. Non è possibile regolare o riempire le lacune della legge con un futuro atto amministrativo, per esempio un DPCM.

Il DCPM del 17.06.2021, per esempio, è un atto amministrativo e si applicherebbe solo al DL 105/21, se mai. Non c'è nulla nel DL 117 a questo proposito e nessun riferimento a questo DPCM.

Le autorità possono solo controllare se il datore di lavoro ha preparato tutto a livello organizzativo per effettuare i controlli (delega, app da scaricare, registro dei controlli giornalieri effettuati, ecc.) Il DL 127 si riferisce solo al D.L. n. 19/2020, il cui comma 9 prevede che il prefetto possa chiamare la polizia per controllare l'emissione delle sanzioni. Questi non sono "pubblici ufficiali". Gli agenti di polizia possono quindi solo controllare se il datore di lavoro ha rispettato tutto e, se quest'ultimo o la persona da lui incaricata denuncia il dipendente per mancanza del green pass, stabilire l'infrazione e non anche controllare il green pass stesso. La sanzione viene poi emessa dal prefetto secondo il comma 10 del DL 127.

Conclusione:

- La polizia non può effettuare controlli direttamente sui dipendenti dell'azienda. Cioè possono ottenere dal datore di lavoro l'informazione che i controlli sono stati fatti, compresi i registri dei controlli a campione, ma altrimenti essere licenziati.
- Se il datore di lavoro è un sostenitore del green pass, permetterà alla polizia di andare sul posto di lavoro e controllare. Quindi è importante che i lavoratori non imbrogolino, ma preferiscano smettere di lavorare, scioperare o essere sospesi.

C'è il rischio che la pena raddoppi se faccio ricorso?

Secondo le informazioni del Commissariato del Governo, ci è stato confermato che il raddoppio della pena è imposto solo in caso di sanzioni quando si tratta di violazioni della legge sul traffico stradale. Non trattandosi di tali violazioni, si applica la legge 689/81, che non prevede il raddoppio della pena in caso di ricorso. Naturalmente, l'Ufficio del Commissario del Governo ha la discrezione di aumentare le pene, ma finora, in pratica, nessun ricorso è stato respinto, né sono state aumentate le pene per la violazione delle misure coercitive Covid. Così come il giudice di pace può aumentare la pena, ma non è obbligatorio.

<https://www.frei-netz.org/faq-verbale-und-rekurs> (in lingua tedesca)

4 Conseguenze per il datore di lavoro e possibili azioni per i dipendenti

C'è il rischio che lavoratori molto capaci possano fare richieste di congedi, congedi parentali, aspettativa, ecc. e poi essere assenti nello svolgimento delle attività lavorative e quindi nella produttività.

C'è la possibilità per il lavoratore di assentarsi per qualche giorno, poi di rientrare al lavoro con un test, e questo può inviare un segnale visibile contro questa discriminazione anticostituzionale. Questo avrà un impatto estremamente negativo sulla capacità del datore di lavoro di svolgere la sua attività (per esempio, l'assunzione di dipendenti sostitutivi, il funzionamento del carico di lavoro, la ristrutturazione organizzativa, ecc.) **È importante che il dipendente informi sempre il datore di lavoro prima di iniziare il lavoro che non si presenterà lo stesso giorno, per esempio, perché non è riuscito a ottenere il gp a tempo debito.** Se questa notifica preventiva ha luogo, il dipendente non rischia una sanzione amministrativa o un procedimento disciplinare.

5 Autodichiarazione per l'esercizio dei diritti civili

È possibile presentare l'autodichiarazione per l'esercizio dei diritti civili in relazione all'accesso a qualsiasi tipo di edificio (presentare l'autodichiarazione allegata). Contrariamente all'informazione diffusa su Internet, questo è un diritto assolutamente legittimo che viene esercitato. In effetti, un'autodichiarazione include un diritto a favore del cittadino, vedi il modulo allegato Autodichiarazione Green Pass.

Il datore di lavoro può accettare l'autodichiarazione "green pass" all'ispezione e dichiarare che tutto è in ordine per quanto riguarda il GP, dato che il regolamento UE 953 è stato rispettato?

Sì, può farlo. Tuttavia, è possibile che per qualche motivo venga comunque segnalato al prefetto, che potrebbe quindi emettere una sanzione. Il datore di lavoro dovrebbe poi fare ricorso, ed

eventualmente in seguito in tribunale, sostenendo di aver agito secondo il diritto comunitario e l'art. 9,9 del DL 52.

6 Test anche per i dipendenti vaccinati

I dipendenti possono inviare una lettera al datore di lavoro (soprattutto nelle grandi aziende o nelle istituzioni pubbliche) richiedendo l'accesso al posto di lavoro anche per i dipendenti vaccinati solo con un risultato negativo del test, poiché anche loro possono anche essere portatori del virus. Questo tiene conto delle norme di sicurezza sul lavoro (vedi modulo Diffida alla garanzia ed alla tutela della salute sul luogo di lavoro). In caso di mancata applicazione di questo standard, il datore di lavoro rischia accuse penali.

7 Chiedere il pagamento dei salari

In caso di sospensione, il dipendente può reclamare il pagamento della retribuzione dopo che questa regolamentazione legale della "sospensione" è illegittima (vedi modulo di contestazione della sospensione). Infatti, dal codice civile si evince che il pagamento della retribuzione è dovuto se il dipendente offre formalmente di lavorare al datore di lavoro la prestazione della sua attività lavorativa. In ogni caso, insistete per una notifica scritta della sospensione. Usate il modello allegato come lettera di risposta, rendendo disponibile la prestazione di lavoro. Il dipendente può riservarsi il diritto di chiedere il risarcimento dei danni per il mancato rispetto del contratto di lavoro, dato che il contratto di lavoro non prevede un green pass per lo svolgimento del lavoro (una legge non può cambiare retroattivamente il contratto di lavoro). In nessun caso il datore di lavoro può effettuare un licenziamento per la mancanza del possesso del green pass quando il lavoratore abbia cercato in entrare al lavoro.

8 Ritiro dalla cartella clinica elettronica dell'unità sanitaria

Ritiro della cartella clinica elettronica dall'azienda sanitaria, perché è uno strumento di controllo (per esempio, il medico del lavoro può vedere qui se qualcuno è stato vaccinato o no). Si prega di controllare questa procedura individualmente, poiché può essere problematica in caso di allergie ecc. (l'ospedale poi non vi ha accesso). La revoca può essere fatta sia con SPID che direttamente all'unità sanitaria. Anche se c'è un decreto legislativo del 2020 che prevede il "riempimento" della cartella clinica elettronica automaticamente (anche senza consenso), in questo caso si tratta di negare la visione della cartella clinica al di fuori delle visite e dei controlli effettuati.

9 Gastronomia

Dobbiamo distinguere qui tra i controlli sul posto di lavoro e i controlli sul catering. Vedi anche il vademecum in [WIR NOI](#).

Per le imprese turistico alberghiere, ecco alcuni consigli legali:

Il ristoratore è legalmente in regola non appena ha l'app per controllare e dichiara di aver controllato le persone che si trovano nel locale.

Le forze dell'ordine non hanno alcuna autorità, né nel locale né fuori dal locale, per controllare il GP. Possono essere gentilmente invitati a lasciare il locale e a non disturbare gli avventori. Allo

stesso modo, l'ufficiale di polizia non può ispezionare i dati letti dall'oste, poiché non è legalmente autorizzato a conoscere questi dati sensibili.

Fatelo notare ai vostri ospiti: nessuno può essere effettivamente punito per quanto sopra, poiché le forze dell'ordine non sono autorizzate a controllare! Se emettono multe, fate pure ricorso.

Tuttavia, sia i proprietari che gli ospiti sono invitati, se ne hanno voglia e hanno il tempo e l'amore, a spiegare in modo amichevole a coloro i quali fanno rispettare la legge che stanno agendo in modo incostituzionale e che ne sono personalmente responsabili - anche se continuano a credere che stanno solo obbedendo agli ordini.

Se vuoi, puoi anche ottenere i nomi e i numeri di distintivo delle forze dell'ordine, perché puoi presentare una denuncia penale per "abuso di potere".

#nogreenpass

#resistenzaattiva

#activeresistance

10 PANORAMICA

A partire dal 31 dicembre, le misure non saranno certamente revocate per l'intenzione del governo. Poiché il referendum è una questione controversa sotto molti aspetti, è importante che il maggior numero di persone possibile partecipi al ricorso collettivo contro il green pass. Questo costa 95 euro e include tutte le istanze. Ci vorranno certamente mesi e forse anche anni per arrivare all'Aia. Per registrarsi all'appello, andare su www.difendersiora.it/ricorso .