

# LINEE GUIDA per “Green-Pass”

## COME TUTELARSI IN AMBITO LAVORATIVO

### PREAMBOLO

Poiché l’ultimo Decreto n. 127/2021 non lascia spazio ad alcun dialogo “alternativo” col datore di lavoro, se non quello tassativo di presentarsi munito di “green-pass”, queste sono le possibili soluzioni adottabili dai lavoratori:

**Le presenti Linee Guida sono state elaborate in funzione dei numerosi quesiti che mi sono stati posti in questo ultimo periodo da parte dei cittadini lavoratori.**

### 1) Settore Pubblico

Esigere che ogni comunicazione adottata e trasmessa dal datore di lavoro, da dirigenti e/o da altro personale preposto, a seguito di specifico potere di rappresentanza (delega) conferito dalla Pubblica Amministrazione, venga notificata al lavoratore **SEMPRE** tramite FAX, PEC, lettera raccomandata o, in alternativa, anche tramite E-Mail ordinaria.

Affinché la notifica – per legge – si intenda validamente perfezionata, non accettare **MAI comunicazioni telefoniche, via Whats-App, ecc. In caso di contestazioni di natura legale è necessario provare l’avvenuta notifica nelle modalità sopra specificate.**

Ogni giorno di assenza viene considerata “assenza ingiustificata” fino alla presentazione della certificazione “green-pass”. **Non sono previste conseguenze disciplinari** e si ha **diritto alla conservazione del proprio posto di lavoro.** I giorni ritenuti di “assenza ingiustificata” non verranno retribuiti.

### 2) Settore Privato con più di 15 dipendenti

Comunicare al datore di lavoro, seguendo un arco temporale max. di 48 ore e non più (quindi è data facoltà al lavoratore di poter comunicare la propria disponibilità, ossia l’intenzione oppure no di recarsi sul posto di lavoro, **NON prima delle 48 ore** rispetto alla seduta di lavoro che dovrebbe tenersi. La comunicazione, anche in questo caso, dovrà rispettare i medesimi canoni previsti dalla legge per la notifica, ossia: a mezzo di: FAX, PEC o Raccomandata A/R, o, in alternativa anche tramite E-Mail ordinaria.

**Non prevedere e NON accettare MAI NESSUNA altra forma di notifica,** poiché, come già ribadito al punto 1), **In caso di contestazioni di natura legale è necessario dare prova dell’avvenuta notifica nelle modalità di legge indicate.**

Ogni giorno di assenza viene considerata “assenza ingiustificata” fino alla presentazione della certificazione “green-pass”. **Non sono previste conseguenze disciplinari** e si ha **diritto alla conservazione del proprio posto di lavoro.**

Presentarsi al lavoro col “green-pass” ottenuto anche a seguito di “tampone rapido”. In tal caso sarà dunque possibile recarsi sul luogo di lavoro talvolta ogni 3 gg, altre volte dopo 4 o 5 giorni, ossia a discrezione del lavoratore, fermo restando che i giorni di “assenza” (ritenuta “ingiustificata”) non verranno retribuiti.

### 3) Settore Privato con meno di 15 dipendenti

Comunicare al datore di lavoro, seguendo un arco temporale max. di 48 ore e non più (quindi è data facoltà al lavoratore di poter comunicare la propria disponibilità, ossia l’intenzione oppure no di recarsi sul posto di lavoro, **NON prima delle 48 ore** rispetto alla seduta di lavoro prevista.

La comunicazione, anche in questo caso, dovrà rispettare i medesimi canoni previsti dalla legge per la notifica, ossia: a mezzo di: FAX, PEC o Raccomandata A/R, o, in alternativa anche tramite E-Mail ordinaria.

**Non prevedere e NON accettare MAI NESSUNA altra forma di notifica**, poiché, come già ribadito ai punti 1 e 2), **in caso di contestazioni di natura legale è necessario dare prova dell'avvenuta notifica nelle modalità di legge indicate.**

L'assenza superiore a 5 gg. Viene considerata assenza ingiustificata e solo dopo questo periodo il datore di lavoro **potrà** sostituire il lavoratore.

**Non accettare MAI comunicazioni telefoniche, oppure via Whats-App, Messenger, ecc.**  
**NON rispondere mai ad alcuna comunicazione se avvenuta nelle modalità appena descritte!**

La sostituzione del lavoratore, da parte del datore di lavoro, può essere adottata solo nel caso in cui il datore di lavoro medesimo proceda con la "sospensione". Il decreto stabilisce che "PUO'" sospendere, quindi non è detto che lo faccia. Nel caso in cui volesse invece procedere alla c.d. "sospensione" questa potrà durare **max. 10 gg.** e potrà essere rinnovata solo per un altro periodo, sempre pari a max. 10 gg. Dopo queste due sospensioni (ciascuna di 10 gg. max.) il datore di lavoro dovrà reintegrare nel luogo di lavoro il lavoratore senza più porre alcun limite e/o condizione.

#### **4) Il "Green-Pass" scade durante lo svolgimento dell'attività lavorativa: cosa fare**

Nel caso in cui il lavoratore, munito di "green-pass" si reca al lavoro, ma durante lo svolgimento della giornata lavorativa cessa la sua validità (ad es. il green-pass scade alle ore 15,00, ma il turno di lavoro dovrebbe terminare alle ore 18,00), il lavoratore dovrà darne tempestivo avviso al datore di lavoro o al personale da egli designato, e NON potrà proseguire il suo lavoro. Sarà dunque legittimato a lasciare il luogo di lavoro ed essere sostituito con altro lavoratore, in quanto, secondo i criteri adottati dai decreti legge adottati dal Governo, ossia posti in essere per la salvaguardia della "salute" pubblica e nei luoghi di lavoro, non sarebbe possibile mettere a rischio gli altri lavoratori e quindi va da sé che cessando di sortire gli effetti il c.d. "green-pass" cessa di conseguenza anche il livello di sicurezza previsto per la salute dei presenti.

#### **5) Malori improvvisi, malattia, ecc.: cosa fare**

**In tanti mi hanno chiesto:** in caso di malessere (di natura fisica e/o psichica) tale da rendere difficoltoso, se non impossibile il proseguo lavorativo, cosa occorre fare?

**Occorre in questi casi rivolgersi senza indugio al proprio medico curante** (esattamente come si è sempre fatto) e nel caso farsi prescrivere accertamenti medici specifici (visite specialistiche, esami, ecc.) presso strutture ospedaliere specializzate.

Dopo il consulto avvenuto col proprio medico curante, rivolgersi ai CUP territorialmente competenti e prenotare le visite previste.

#### **6) Datore di lavoro che afferma: "o fai il vaccino o ti licenzio oppure ti sospendo"**

Nel caso in cui un qualsiasi datore di lavoro dovesse esordire con: **"o fai vaccino oppure ti licenzio, oppure ti sospendo"** questi è **passibile immediatamente di denuncia penale** in base agli **Art. 629 (Estorsione)** o **Art. 610: (violenza o minaccia)**.

Farsi mettere tutto per iscritto e/o registrare la conversazione e di concerto recarsi presso il proprio Avvocato di fiducia per denunciare l'accaduto.

**Nota:** *una conversazione che venga registrata direttamente tra l'interessato e l'interlocutore (quindi se si è parte attiva dell'intercettazione) NON rappresenta per legge alcun illecito ed anzi tale registrazione potrà essere anche utilizzata in eventuale sede di giudizio. Non sussiste dunque, in questo caso, alcuna violazione della privacy.*

**L'unica categoria di lavoratori che allo stato attuale è stata "obbligata" alla vaccinazione, in forza del D.L. n. 44/2021, sono gli Operatori Sanitari.**