

COME DIFENDERSI DAL “GREEN PASS” NEI LUOGHI DI LAVORO

BREVE MANUALE DI AUTODIFESA PER I LAVORATORI E LE LAVORATRICI DELL’**AMBITO PRIVATO**, DI CUI ALL’ARTICOLO 3 DEL **DECRETO-LEGGE 21 SETTEMBRE 2021 N. 127**.

NOTA BENE: SI PRECISA CHE QUESTO MANUALE DI AUTODIFESA NON CONTEMPLA LE NORMATIVE, GIÀ IN VIGORE DA TEMPO, CHE INTERESSANO IL PERSONALE SANITARIO E QUELLO SCOLASTICO PRIVATI.

§§§§§§§§§§§§

TESTO DELLA NORMA

(per capire di cosa parliamo!!!)

1

DECRETO-LEGGE 21 settembre 2021, n. 127 “*Misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening*”. (GU n.226 del 21-9-2021).

Articolo 3

Disposizioni urgenti sull'impiego di certificazioni verdi COVID-19 in ambito lavorativo privato

1. Al decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, dopo l'articolo 9-sexies, come introdotto dall'articolo 2, è inserito il seguente: «Art. 9-septies (Impiego delle certificazioni verdi COVID-19 nel settore privato). - 1. Dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, al fine di prevenire la diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2, a chiunque svolge una attività lavorativa nel settore privato è fatto obbligo, ai fini dell'accesso ai luoghi in cui la predetta attività è svolta, di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19 di cui all'articolo 9, comma 2. Resta fermo quanto previsto dagli articoli 9-ter, 9-ter.1 e 9-ter.2 del presente decreto e dagli articoli 4 e 4-bis del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76.
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica altresì a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei luoghi di cui al comma 1, anche sulla base di contratti esterni.
3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non si applicano ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute.

4. I datori di lavoro di cui al comma 1 sono tenuti a verificare il rispetto delle prescrizioni di cui ai commi 1 e 2. Per i lavoratori di cui al comma 2 la verifica sul rispetto delle prescrizioni di cui al comma 1, oltre che dai soggetti di cui al primo periodo, è effettuata anche dai rispettivi datori di lavoro.

5. I datori di lavoro di cui al comma 1, definiscono, entro il 15 ottobre 2021, le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche di cui al comma 4, anche a campione, prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, e individuano con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni degli obblighi di cui ai commi 1 e 2. Le verifiche delle certificazioni verdi COVID-19 sono effettuate con le modalità indicate dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri adottato ai sensi dell'articolo 9, comma 10.

6. I lavoratori di cui al comma 1, nel caso in cui comunichino di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o qualora risultino privi della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato.

7. Per le imprese con meno di quindici dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata di cui al comma 6, il datore di lavoro può sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il predetto termine del 31 dicembre 2021.

8. L'accesso di lavoratori ai luoghi di lavoro di cui al comma 1 in violazione degli obblighi di cui ai commi 1 e 2, è punito con la sanzione di cui al comma 9 e restano ferme le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di settore.

9. In caso di violazione delle disposizioni di cui al comma 4 o di mancata adozione delle misure organizzative di cui al comma 5 nel termine previsto, nonché per la violazione di cui al comma 8, si applica l'articolo 4, commi 1, 3, 5 e 9, del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 2, comma 2-bis, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74. Per le violazioni di cui al comma 8, la sanzione amministrativa prevista dal comma 1 del citato articolo 4 del decreto-legge n. 19 del 2020 è stabilita in euro da 600 a 1.500.

10. Le sanzioni di cui al comma 9 sono irrogate dal Prefetto. I soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni di cui al medesimo comma 9 trasmettono al Prefetto gli atti relativi alla violazione.

§§§§§§§§§§§§

COSA AFFERMA SINTETICAMENTE L'ARTICOLO 3 DEL D.L. 127/21?

Riassumendo, se NON si è possessori del "GREEN PASS", il governo Draghi ha stabilito che dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021 NON ci farà lavorare e NON percepiremo alcuna retribuzione.

In ogni caso, nessuna sanzione disciplinare potrà essere adottata dall'imprenditore contro chi non lo possiede ed il posto di lavoro resta conservato: in altre parole, per il solo fatto che non si possiede tale documento, nessuno può essere licenziato.

ATTENZIONE ALLE SPIE (CAPI, CAPETTI E SERVETTI): EVITATE DI ENTRARE IN AZIENDA SENZA “GREEN PASS” (MAGARI ACCEDENDO DA PORTE SECONDARIE) OPPURE CON “GREEN PASS” NON REGOLARE, PERCHE’ UN SIMILE COMPORTAMENTO PREVEDE SIA LA SANZIONE AMMINISTRATIVA DA 600 A 1.500 EURO, SIA IL RISCHIO RILEVANTE DI UN’AZIONE DISCIPLINARE (DALLA SOSPENSIONE AL LICENZIA-MENTO, A SECONDA DELLA GRAVITA’)!

Soltanto coloro che hanno una specifica esenzione vaccinale (che, però, non può essere richiesta al medico di base o al curante, ma deve essere rilasciata dalla competente autorità sanitaria pubblica) oppure quelli (privi di “GREEN PASS”) che intendano accedere al lavoro mediante tampone naso-faringeo (è a pagamento, costa 15€ ed ha validità per sole 48 ore!) potranno lavorare.

Chi ha stipulato contratti di “lavoro agile” (meglio conosciuto come “Smart Working”) ovvero di “telelavoro” non avrà problemi di “GREEN PASS”, in quanto il decreto-legge nulla dice per tali tipologie contrattuali. Infatti, la normativa impone il possesso del green pass ai fini dell’accesso ai luoghi in cui viene svolta l’attività lavorativa, ma chiaramente chi lavora da casa non accede propriamente a un luogo di lavoro.

Un problema specifico lo hanno coloro che lavorano isolati o non soggetti a controlli diretti dell’imprenditore (ad esempio, camionisti che parcheggiano l’automezzo a casa o in piazzali privi di verifica; badanti per soggetti disabili incapaci di intendere e di volere; lavoratori o lavoratrici che svolgono mansioni nel domicilio altrui o prive di controllo diretto da parte dell’impresa, ecc.). Dichiarare di avere il “GREEN PASS” senza averlo realmente, li espone a controlli di polizia (soprattutto i camionisti o i commessi viaggiatori che circolano per le strade) con le conseguenze sia amministrative (sanzione da 600€ a 1.500€ di multa) sia disciplinari (rischio di sospensione fino a 10 giorni senza lavoro e senza retribuzione oppure di licenziamento per fatti più gravi!). Qui vale il ragionamento fatto sopra: attenzione alle spiate, è pieno di servi pronti ad ergersi giustizieri per compiacere il loro padrone!

La nozione di luogo di lavoro sembra tuttavia escludere dall’obbligo di lavoro chiunque svolga la sua prestazione esclusivamente in luoghi aperti e non confinati (come potrebbe essere una guida di montagna, un taglia-bosco, o chi svolge educazione in natura).

Un discorso a parte merita chi lavora “in nero” (prestazioni eseguite senza regolare contratto con pagamento in contanti) o chi lavora “in grigio” (cioè con un contratto di lavoro registrato per poche ore e pagato “fuori busta paga” per tutte le ore lavorate oltre quelle contrattuali). Si parla, almeno per quelli/e “in nero” di circa 4.000.000 di persone in tutta Italia! In questo caso l’imprenditore dovrà stare attento a chiedere il “GREEN PASS” perché il contratto di lavoro formalmente non esiste ed ogni regola connessa è nulla. Chi si trova in questa posizione, paradossalmente, è più forte perché – in caso di richiesta del “GREEN PASS” – potrà pretendere che prima venga regolarizzato il rapporto di lavoro dall’inizio della prestazione! Attenzione però a muoversi con intelligenza ed a pesare le parole: frasi come “se mi chiedi il ‘GREEN PASS’ ti denuncio per lavoro nero o pagamento in nero” può

costituire reato di minaccia o di estorsione. Quindi basterà solo dire al datore di lavoro: "Non puoi chiedermi il 'GREEN PASS' perché il mio contratto di lavoro non è a norma!".

UN' ULTIMA ATTENZIONE: SE NON COMUNICHIAMO ALL'IMPRESA LA MANCANZA DEL "GREEN PASS" E NON CI PRESENTIAMO AL LAVORO, NON SIAMO GIUSTIFICATI DAL DECRETO-LEGGE IN QUESTIONE. ANZI, CONCEDIAMO LA POSSIBILITA' AL DATORE DI LAVORO DI CONSIDERARCI **ASSENTI ARBITRARI** ED AZIONARE CONTRO DI NOI UN PROCEDIMENTO DISCIPLINARE CHE POTREBBE ANCHE SFOCIARE NEL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA O DISCIPLINARE! **QUINDI USAMIO IL MODULO ALLEGATO A QUESTO BREVE MANUALE ED INVIAMOLO PRIMA DEL 15 OTTOBRE 2021 AL NOSTRO DATORE DI LAVORO!** OCCORRE INOLTRE (SALVO LE ASSENZE GIUSTIFICATE DI CUI SI DIRA' SOTTO) PRESENTARSI AL LAVORO SECONDO IL TURNO PREVISTO E FAR RILEVARE AL DATORE DI LAVORO IL MANCATO POSSESSO DEL GREEN PASS.

§§§§§§§§§§§§

1.- CHIARIMENTI GENERALI PER TUTTI I LAVORATORI E TUTTE LE LAVORATRICI DELL'AMBITO PRIVATO.

Innanzitutto cerchiamo di capire alcune questioni preliminari:

- a) **Perché il decreto-legge entra in vigore il 15 ottobre 2021 che è un venerdì?** La risposta è molto semplice. Se un lavoratore o una lavoratrice viene collocato in assenza ingiustificata o sospeso (in entrambi i casi senza retribuzione) prima che siano trascorsi più di 15 giorni nel mese di OTTOBRE 2021 perde tutti i ratei di retribuzione differita relativi a quel mese, ovvero le quote mensili di TREDICESIMA, di QUATTRODICESIMA (per coloro che la hanno), di FERIE e PERMESSI RETRIBUITI MENSILI (ex festività, R.O.L. o P.A.R. o P.I.R. comunque denominati dai vari CCNL), nonché la quota mensile del TFR.

COME CI DIFENDIAMO DA QUESTO IMBROGLIO FILO-PADRONALE VOLUTO DA DRAGHI? E' SEMPLICE! PER CHI E' DISPONIBILE A FARSI IL TAMPONE NASO-FARINGEO, IL PROBLEMA NON SUSSISTE: NE BASTANO DUE PER ARRIVARE AL 18-19 OTTOBRE 2021 E TUTTI I RATEI DELLA RETRIBUZIONE DIFFERITA SOPRA DESCRITTI SONO SALVI. PER CHI NON INTENDESSE SOTTOPORSI NEMMENO IL TAMPONE CONSIGLIAMO:

- ➔ O FARSI ASSEGNARE **FERIE/PERMESSI RETRIBUITI** ALMENO FINO AL 18-19 OTTOBRE 2021 [COSA COMUNQUE ABBASTANZA DIFFICILE, PERCHE' LE AZIENDE HANNO AVUTO L'ORDINE DALLE LORO ASSOCIAZIONI (CONFINDUSTRIA, CONFARTIGIANATO, CONFCOMMERCIO, CONFESER-CENTI, ECC.) DI NON CONCEDERE GIORNI DI FERIE O DI PERMESSI MATURATI DAI SINGOLI LAVORATORI O LAVORATRICI]. IN OGNI CASO CHIEDERE COMUNQUE IL PERIODO PER ISCRITTO;
- ➔ OPPURE, NEL CASO RICORRA L'EVENTUALITA', APRIRE LA MALATTIA SIN DAL 12-13-14 OTTOBRE 2021 PER ALMENO UNA SETTIMANA.
- ➔ OVVERO, SE DOVESSE SUCCEDERE, APRIRE **L'INFORTUNIO IN ITINERE** NEL CASO IN CUI DOVESSE CAPITARE UN INCIDENTE MENTRE CI SI RECA VERSO IL LUOGO DI LAVORO. L'INFORTUNIO *IN ITINERE* È RICONOSCIUTO SE EFFETTUATO ENTRO LA MEZZ'ORA PRECEDENTE L'INIZIO DEL LAVORO O ENTRO LA MEZZ'ORA SUCCESSIVA

ALLA FINE DEL LAVORO. L'INFORTUNIO IN ITINERE AVRÀ UN SENSO SOLO SE DOVESSE AVVENIRE NEI GIORNI 12-13-14 E CON UNA DURATA DI ALMENO UNA SETTIMANA.

- ➔ **FACCIAMO ATTENZIONE A RICHIEDERE ALTRO TIPO DI ASSENZE (QUALI, AD ESEMPIO, IL CONGEDO PARENTALE CHE PURE E' PARZIALMENTE RETRIBUITO) CHE NON FANNO DECORRERE I RATEI DELLA RETRIBUZIONE DIFFERITA DI CUI SOPRA.**
- ➔ DIVERSO È IL DISCORSO PER CHI HA DIRITTO AI PERMESSI GIORNALIERI (TRE GIORNATE MENSILI) DELLA LEGGE N. 104/92. QUESTI SONO RETRIBUITI MA SARÀ MOLTO DIFFICILE CHE L'IMPRESA LI AUTORIZZI PER I GIORNI DEL 15 OTTOBRE E SUCCESSIVI.
- ➔ ADERIRE AGLI SCIOPERI CHE VERRANNO PROCLAMATI SARA' FONDAMENTALE PER RESISTERE AL "GREEN PASS", MA ATTENZIONE: LE GIORNATE DI SCIOPERO NON CONTANO AL FINE DELLA MATURAZIONE DEI RATEI DI RETRIBUZIONE DIFFERITA.
- ➔ SE SI VUOLE COMUNQUE DARE UN SEGNALE DI PROTESTA PRESENTANDOSI SENZA "GREEN PASS" GIA' NEL PRIMO GIORNO DI APPLICAZIONE DEL DECRETO-LEGGE (15 OTTOBRE 2021) E' COMUNQUE POSSIBILE "RECUPERARE" DOPO NEL MESE DI OTTOBRE I GIORNI MANCANTI PER RAGGIUNGERE I 16 GIORNI DI LAVORO MINIMI PER LA MATURAZIONE DEI RATEI, PRESENTANDOSI AL LAVORO CON "GREEN PASS" O OTTENENDO LE ASSENZE E I PERMESSI SOPRAINDICATI. QUEST'IPOTESI TUTTAVIA E' DI DIFFICILE REALIZZAZIONE NELLE IMPRESE CON MENO DI 15 DIPENDENTI (PER I MOTIVI CHE SPIEGHEREMO SOTTO) E RICHIEDE PARTICOLARE ATTENZIONE PER IL CALCOLO DEI GIORNI CONSIDERATI VALIDI, CALCOLO CHE PUO' NASCONDERE INSIDIE E CHE SAREBBE OPPORTUNO AFFIDARE A ESPERTI DELLA MATERIA

5

- b) **Che cos'è l'assenza ingiustificata?** Lo spiega perfettamente la massima di questa recente sentenza di primo grado: *"La assenza ingiustificata si sostanzia in una forma radicale di inadempimento della prestazione contrattuale in quanto il lavoratore nega la propria **presenza sul luogo di lavoro** in maniera immotivata, priva di ragione, senza avvertimento e, in tal senso, ingiustificatamente"* (**Tribunale Brescia sez. lav., 26/02/2019, n.143**).
- c) **Che cos'è la sospensione dal lavoro non retribuita?** E' un ordine di astensione dalla prestazione di lavoro dato dall'imprenditore al dipendente, generalmente in forza di una legge, ove il rapporto di lavoro viene *"congelato"* e le relative obbligazioni reciproche delle parti sono sospese. La sospensione dal lavoro rappresenta, quindi, un ordine di astensione dalla prestazione di lavoro determinato dal datore di lavoro al dipendente che lo esonera (nel caso ivi trattato del GREEN PASS") dall'obbligazione retributiva.
- d) **Qual è la differenza fra "assenza ingiustificata" e "sospensione dal lavoro e dalla retribuzione"?** In termini sostanziali sembrerebbe non vi siano differenze: **NON LAVORO PERCHE' NON HO IL "GREEN PASS", QUINDI NON VENGO PAGATO!** In realtà le cose non sono proprio così semplici:
- **L'assenza ingiustificata** è riferita ad ogni singolo giorno e se, per esempio, un lavoratore o una lavoratrice si ammala o si infortuna, l'indennità di malattia INPS o

l'indennità di infortunio INAIL devono comunque essere pagate (a meno che non faranno una norma di legge che vieterà pure questo, ma per ora non c'è!). Se dopo un'assenza ingiustificata per mancanza di "GREEN PASS" un o una dipendente, che ne hanno diritto, vogliono chiedere i permessi della L. 104/1992 (assistenza alla disabilità) oppure il congedo parentale per figli minori di 8 anni (questo è parzialmente retribuito) possono farlo. Insomma possiamo ingegnarci a chiedere qualsiasi tipo di assenza retribuita, comprese le ferie arretrate o i permessi retribuiti (R.O.L., P.A.R. o P.I.R. nonché per festività soppresse). Magari qualche datore di lavoro consenziente lo troviamo;

- La **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione** (prevista solo per le imprese fino a 15 dipendenti), finché non si rientra con il "GREEN PASS" non permette il riconoscimento dell'indennità di malattia INPS e consente al datore di lavoro di non accettare alcuna richiesta di permesso retribuito di qualsiasi natura legale o contrattuale. Forse potrebbe fare eccezione la legge 104/1992 in quanto una norma a tutela dell'handicap, ma la questione dovrebbe essere sottoposta al vaglio di un giudice del lavoro, perché l'imprenditore che sospende non accetterà mai di concedere tali permessi. E, per le lavoratrici, potrebbe fare eccezione anche la maternità obbligatoria, ma vale quanto abbiamo scritto sopra.

§§§§§§§§§§§§

2.- REGOLE VALIDE PER TUTTI I LAVORATORI E TUTTE LE LAVORATRICI DELL'AMBITO PRIVATO CHE OPERANO IN AZIENDE DA 15 DIPENDENTI IN POI.

6

L'articolo 3 comma 6 del D.L. 127/2021 afferma: "I lavoratori di cui al comma 1, nel caso in cui comunichino di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o qualora risultino privi della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione ne' altro compenso o emolumento, comunque denominato".

Qui la norma è chiara! Se non abbiamo il "GREEN PASS" o il tampone, non possiamo lavorare e saremo privati della retribuzione perché considerati, giorno per giorno (dal 15 ottobre 2021 al 31 dicembre 2021), assenti ingiustificati (senza però essere puniti disciplinarmente ed avendo diritto alla conservazione del posto).

Il fatto che siamo però considerati assenti ingiustificati giorno per giorno (e non sospesi) ci consente di ricorrere a tutte quelle assenze giustificate e retribuite ricordate sopra: ferie, permessi individuali retribuiti, malattia, infortunio, congedi parentali per figli

minori di 8 anni, permessi per la legge 104/1992, congedi matrimoniali (per chi si sposa), altri tipi di permessi/congedi previsti dalle leggi o dai contratti di lavoro.

Per chi intende fare il tampone naso-faringeo non in via permanente (cioè ogni 48 ore dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021), ma solo periodicamente, consigliamo di farlo in modo tale che, fra assenze giustificate retribuite e lavoro col tampone, le giornate pagate arrivino a 16 giorni di calendario nell'arco del mese solare, così da non perdere i ratei della retribuzione differita (13.ma, 14.ma per chi ce l'ha, ferie, permessi, TFR).

Nei luoghi di lavoro dove siamo in tanti a non avere il "GREEN PASS", si potrebbe organizzare la "tamponatura" a "scacchiera" (nelle aziende con più reparti, i tamponi li facciamo un reparto per volta) o "a singhiozzo" (i lavoratori e le lavoratrici si "tamponano" in giorni diversi), così da mettere in crisi l'organizzazione aziendale e, magari, ottenere il tampone "gratuito" a spese dell'impresa o le ferie o altro ancora a nostro favore.

§§§§§§§§§§§§

3.- REGOLE VALIDE PER TUTTI I LAVORATORI E TUTTE LE LAVORATRICI DELL'AMBITO PRIVATO CHE OPERANO IN AZIENDE CON MENO DI 15 DIPENDENTI.

L'articolo 3 comma 7 del D.L. 127/2021 stabilisce: *"Per le imprese con meno di quindici dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata di cui al comma 6, il datore di lavoro può sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il predetto termine del 31 dicembre 2021"*.

7

Qui la norma, invece, è volutamente oscura! Per i primi cinque giorni dal 15 ottobre 2021 siamo considerati in assenza ingiustificata. Quindi possiamo fare esattamente le stesse cose già descritte sopra (v. punto 2.- REGOLE VALIDE PER TUTTI I LAVORATORI E TUTTE LE LAVORATRICI DELL'AMBITO PRIVATO CHE OPERANO IN AZIENDE DA 15 DIPENDENTI IN POI).

Dal giorno 21 ottobre 2021 in poi, se non facciamo il tampone naso-faringeo veniamo sospesi per 10 giorni e sostituiti con altro dipendente. Il che significa che – se la ditta non ci concede ferie o permessi retribuiti – saremo privi di stipendio e, con tutta probabilità, anche se ci presentiamo "tamponanti" (per 48 ore) la ditta stessa non accetterà la nostra prestazione, proprio perché sospesi.

Trascorsi i primi dieci giorni di sospensione chi di noi volesse, può presentarsi con gli esiti del tampone (che, ricordiamo vale solo 48 ore) e procedere così. Diversamente verremmo sospesi una seconda volta per altri dieci giorni senza poter fare altro tipo di

assenza retribuita. Finita la seconda sospensione, la norma non è chiara. Questo per dare mano libera all'imprenditore di fare ciò che vuole!

A nostro parere, superati i due periodi di 10 giorni di sospensione, non saremo considerati assenti ingiustificati ma direttamente sospesi fino al 31 dicembre 2021. Noi vi consigliamo di chiedere comunque assenze giustificate retribuite del tipo ferie o permessi. Se ciò non sarà possibile, cerchiamo di fare malattia o infortuni lunghi il più possibile (ricorrendone gli estremi) a partire dal 15 ottobre 2021 o, comunque, prima che scadano i primi 5 giorni di assenza ingiustificata.

§§§§§§§§§§§§

PARTECIPIAMO SEMPRE A TUTTE LE INIZIATIVE, MANIFESTAZIONI, SCIOPERI, CORTEI, ASSEMBLEE CONTRO IL "GREEN PASS" E ORGANIZZIAMONE DI NOSTRI ANCHE ALL'INTERNO DEL NOSTRO LUOGO DI LAVORO. REVOCHIAMO LE TESSERE SINDACALI DI CGIL-CISL-UIL, CHE SONO SERVI DEI PADRONI E DEL GOVERNO DRAGHI! ORGANIZZIAMOCI ASSIEME AI SINDACATI DI BASE ED AUTORGANIZZIAMOCI CON COMITATI DI LOTTA O DI FABBRICA O DI AZIENDA. IL NOSTRO COMPITO NON DEVE ESSERE SOLO QUELLO DI ELUDERE I CONTROLLI SUL "GREEN PASS", MA COMBATTERLO E FAR CAPIRE CHE IL DECRETO-LEGGE N. 127/2021 E' UN ATTO BARBARO ED INCIVILE PERCHE' CI RICATTA: O OTTIENI IL "GREEN PASS" OPPURE RESTI SENZA STIPENDIO E NON MANGI! LA CORTE COSTITUZIONALE HA PIU' VOLTE RIBADITO CHE LA PAGA DEL O DELLA DIPENDENTE HA NATURA "PREVALENTEMENTE ALIMENTARE". IL GOVERNO DRAGHI CI PRIVA DELLA RETRIBUZIONE (E, QUINDI, DELLA CONCRETA POSSIBILITA' DI POTER VIVERE) PER COSTRINGERCI ALLA VACCINAZIONE! NON CEDERE A QUESTO RICATTO HA UN VALORE CHE SUPERA QUESTA SPECIFICA BATTAGLIA: RENDERA' PIU' DIFFICILE PER AZIENDE E GOVERNO IMPORRE NUOVI RICATTI E RENDERA' PIU' FACILE AI LAVORATORI E ALLE LAVORATRICI FAR VALERE LE PROPRIE RAGIONI ANCHE SU ALTRE LOTTE.

INFINE NON DIAMO CREDITO A CHI CI DICE CHE TANTO TUTTO E' STATO DECISO E REAGIRE NON SERVE A NULLA. IL SOLO FATTO CHE CE LO DICANO, SIGNIFICA CHE HANNO PAURA DELLA NOSTRA VOLONTA' DI RESISTERE! DOBBIAMO INVECE CONTINUARE AD OPPORCI ED A DIFENDERCI, INSIEME!

Spettabile

Direzione Aziendale

(denominazione della ditta)

(via, piazza e numero civico della sede della ditta)

[comune (provincia) e CAP della sede della ditta]

Oggetto: entrata in vigore del decreto-legge 21 settembre 2021 n. 127.

Il/la sottoscritto/a _____, codice
(Cognome e Nome)

fiscale _____, alle Loro dipendenze con la qualifica di

_____ presso la sede di _____,

PREMESSO CHE

- a) in data 15 ottobre 2021 entrerà in vigore il decreto-legge di cui all'oggetto,
- b) le norme contenute nell'articolo 3 del predetto decreto non impegnano lo/la scrivente a comunicare in anticipo se abbia o meno il "GREEN PASS", ma obbligano esclusivamente che lo possenga e lo esibisca, a richiesta, con decorrenza dal 15 ottobre 2021, *"al fine di prevenire la diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2 ... ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro in cui la ... attività lavorativa è svolta"* (v. comma 1),
- c) il/la sottoscritto/a sta valutando, con il proprio medico di base o curante, se e di quale "GREEN PASS" debba dotarsi ai fini di meglio tutelare la propria e l'altrui salute nel rispetto dell'articolo 32 della Costituzione, nonché dell'articolo 20 del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81,

ATTESO CHE

d) il possesso del “GREEN PASS” conseguito mediante vaccinazione non garantisce in assoluto di scongiurare il contagio e la trasmissione asintomatica del coronavirus SARS-CoV-2,

CHIEDE

alla Direzione di codesta rispettabile ditta se:

- 1) intenda sottoporre a tampone naso-faringeo, o altrimenti denominato ed autorizzato dalle autorità sanitarie, tutto il personale alle proprie dipendenze, ivi incluso quello in possesso di “GREEN PASS” da vaccinazione, ai sensi e per gli effetti degli articoli 2087 Codice Civile, nonché 16 e seguenti del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81,
- 2) dette operazioni preventive mediante l’impiego del tampone naso-faringeo, o altrimenti denominato ed autorizzato dalle autorità sanitarie, a tutto il personale alle proprie dipendenze sia a completo carico della ditta in indirizzo,

10

COMUNICA

alla Direzione che in data 15 ottobre 2021 (ovvero il primo giorno utile di lavoro dopo detta data stabilito dalla turnistica aziendale) si presenterà in servizio e comunicherà la propria posizione nel rispetto delle norme impartite dal decreto-legge di cui all’oggetto.

In fede.

(firma del/della lavoratore/lavoratrice)

(luogo)

(data)