

OBBLIGO ESIBIZIONE CERTIFICAZIONE VERDE

(DA TAMPONE, DA GUARIGIONE O DA VACCINO) SUI LUOGHI DI LAVORO

Cosa dice la legge?

- dal 15.10 tutti i lavoratori sono tenuti ad essere muniti di certificazione verde per accedere ai luoghi di lavoro
- il datore di lavoro deve predisporre dei controlli, preferibilmente all'accesso ed anche a campione
- se l'azienda ha più di 15 dipendenti, il lavoratore senza certificazione viene dichiarato assente ingiustificato al primo accesso o controllo
- se l'azienda ha meno di 15 dipendenti, il datore di lavoro ha la facoltà di dichiarare l'assenza ingiustificata dopo 5 accessi senza certificazione
- è prevista una sanzione amministrativa per il lavoratore che senza certificazione continui a lavorare. La sanzione deve essere irrogata dal Prefetto o suo delegato.
- Durante l'assenza ingiustificata non sono dovuti emolumenti.

Note:

a leggere in modo puntuale la normativa tutti i lavoratori sia dipendenti che autonomi devono essere muniti di certificato verde per lavorare, con la precisazione che la norma obbliga i datori di lavoro a controllare i dipendenti ma **nulla dice in merito al controllo** dei lavoratori autonomi / titolari di azienda / datori di lavoro.

La questione è controversa, infatti molti giuristi ritengono che l'obbligo di certificazione sul lavoro non si applichi agli autonomi e ai datori di lavoro, altri sì.

Quello che la norma dice è che il datore di lavoro è obbligato a predisporre dei sistemi di controllo per i propri dipendenti, ma nulla dice con riguardo al controllo di se stesso.

Ulteriormente la norma spiega che solo il Prefetto può irrogare le sanzioni e pertanto le Forze dell'Ordine se dovessero voler accertare l'assenza di certificazione dovrebbero redigere una relazione al Prefetto perchè irroghi la sanzione. Viceversa devono rammostrare la delega già ricevuta dal Prefetto ad emettere le sanzioni.

Nel caso ciò si verifichi chiedete copia del verbale, non firmatelo e rivolgetevi ad un avvocato perchè depositi una memoria in vostra difesa.

Ricordare che i luoghi di lavoro sono privati (tranne quelli sottoposti ad autorizzazioni e licenze di pubblica sicurezza) e le forze dell'Ordine possono accedervi solo con mandato o autorizzazione del datore di lavoro.

PROCEDURE

- quando si accede al luogo di lavoro senza certificazione verde, non è necessario "autodenunciarsi"; è il datore di lavoro che deve provvedere al controllo (anche a campione)
- quando si viene trovati sprovvisti del certificato verde (e il datore di lavoro vieta l'accesso al luogo di lavoro) è necessario ottenere un documento scritto in cui ciò viene descritto, altrimenti si deve inviare la comunicazione di messa a disposizione (facsimile 5 – messa a disposizione)
- in caso di controllo delle FfOo mai esordire dicendo: "non ho la certificazione verde", ma dire con garbo a) che non sono tenuti a controllare documenti di natura sanitaria, b) che è il datore di lavoro a dover controllare la certificazione dei dipendenti
- il datore di lavoro di un'azienda con meno di 15 dipendenti può decidere (ed eventualmente dichiarare) che "non intende sospendere il proprio dipendente perchè non può permettersi di sospendere il proprio dipendente e la legge gli consente tale facoltà"

- chi si sottopone ai tamponi, chieda al datore di lavoro il rimborso, trattandosi di misura di sicurezza ritenuta obbligatoria per motivi di salute sul luogo di lavoro (e conservi comunque gli scontrini in caso di ricorso giudiziario)

IN OGNI CASO

VALUTARE SEMPRE con il medico di medicina generale (e/o medici specialistici) il proprio stato di salute e l'eventuale compatibilità con l'inoculazione al fine di ottenere un certificato di esenzione (se utile indicare questi accertamenti al medico [facsimile n. 1]). Il medico curante può rilasciare attestazione di omissione o differimento se ha aderito alla campagna vaccinale, altrimenti potrà dare certificati da presentare al medico vaccinatore.

Il datore di lavoro non può chiedere l'esibizione del certificato verde ogni qualvolta non si stiano svolgendo le mansioni lavorative per malattia, congedi, aspettative, che impediscono lo svolgimento del lavoro.

DURANTE l'assenza ingiustificata alcuni legali ritengono si possa agire per ottenere

a) assegni nucleo familiare – in presenza di figli-,

b) assegno alimentare per i dipendenti pubblici (art 82 del D.P.R. n. 3/1957).

La questione non è certa ma è consigliabile fare quanto possibile per richiedere queste indennità (la prima di competenza dell'INPS, la seconda dei sindacati in quanto disposta dall'Autorità che ha dichiarato la sospensione).

PER EVENTUALE RICORSO AL GIUDICE

- se ci sono urgenti motivi di pericolo informare l'avvocato (es. unica paga in famiglia, problemi di salute, comportamenti discriminatori del datore di lavoro)

- cercare di compiere tutti i passaggi della procedura sopra descritta (ogni passaggio e documento costituisce una prova dell'infondatezza dell'obbligo vaccinale – richieste al medico, messa a disposizione al datore di lavoro, etc)

- raccogliere e predisporre per la consegna all'avvocato i seguenti documenti: buste paga (evidenziando gli ammanchi e i giorni di assenza ingiustificata, eventuali comunicazioni circolari del datore di lavoro/dirigente/responsabile, elenco e documenti proprie spese fisse (che possano descrivere il proprio stato economico), ricevute di spesa dei tamponi

In linea generale l'importo dovuto per spese di giustizia in caso di ricorso varia da € 43,00 ad € 259,00 (da verificare caso per caso poiché sotto una certa soglia di reddito c'è esenzione), il compenso dovuto all'avvocato è secondo le tariffe pari almeno ad € 2.500,00. Importo che in caso di vittoria viene rimborsato dalla controparte. Per i soci di Vivere o Sopravvivere sarà richiesto un acconto di € 300,00, per gli altri la contrattazione sarà specifica con il legale incaricato (salva la possibilità di fare ricorso al Patrocinio a Spese dello Stato per redditi ridotti).

Allo stato è molto difficile ipotizzare gli esiti di eventuali cause, essendovi state molte pronunce che hanno avvallato le scelte governative in considerazione del momento. Comprendiamo le ragioni di chi voglia essere tutelato anche davanti all'Autorità Giudiziaria e condividiamo la battaglia culturale, ma la decisione di intraprendere le vie legali e il limite fino al quale spingersi dipende dalla sensibilità, dal coraggio, dall'interesse e dalle possibilità di ciascuno.