

Green Pass in azienda Così non va

Una premessa necessaria

La Cgil in questi due anni di pandemia ha sempre lottato in tutte le aziende, con i suoi Rls e le sue Rsa, affinché nei protocolli sanitari venissero applicati tutti i dispositivi di protezione nei luoghi di lavoro, mettendo in evidenza le contraddizioni di chi, vuoi per calcoli elettorali, meri interessi di bottega e ricerca continua di profitti, ha invece permesso con norme ad hoc di lasciare applicare a discrezione aziendale lo smart working. In Creval si sono così chiusi interi stabili solo per tagliare i costi, lasciando i colleghi isolati in casa e costringendo invece i colleghi della rete a lavorare in presenza con crescenti pressioni commerciali anche in pieno lockdown! Altro che difesa della salute!

Per questo respingiamo con fermezza la morale pelosa di chi pensa, tra intellettuali benpensanti e strapagati nei talk show televisivi ed esponenti di associazioni imprenditoriali bramosi solo di profitti, che il Green Pass sia la "migliore soluzione" per coniugare salute e lavoro.

La Cgil non è mai stata contraria al lavoro in presenza ma nel rispetto di tutte le normative di salute e sicurezza e, siccome non si contagiano solo i lavoratori salariati, ha sempre sostenuto, appena la Scienza ha elaborato un vaccino contro il Covid, una campagna pro vaccino arrivando anche ad invitare le istituzioni preposte a promulgare una legge sull'obbligatorietà.

Interessi di bottega parlamentare per blandire il loro elettorato avido di diritti individuali, ed esigenze televisive alla ricerca di un contraddittorio tra i cosiddetti No Vax per avere più audience, hanno prodotto invece una normativa Green Pass nei luoghi di lavoro tutta a carico dei lavoratori salariati. Neppure il peggiore Azzecagarbugli, di manzoniana memoria, avrebbe potuto immaginare tanto, favorendo inoltre una campagna d'odio contro il Sindacato anche nelle sue forme più estreme.

Quadro normativo

La disciplina che introduce il Green Pass per tutti i contesti di lavoro è contenuta negli articoli 1 e 3 del [Decreto legge n. 127 21/09/2021](#), in fase di conversione in legge, che inserisce nel cosiddetto Decreto Riaperture ([DL 52/2021](#)) l'articolo 9-septies (Impiego delle certificazioni verdi COVID-19 nel settore privato). La Conferenza Stato Regioni ha recentemente approvato le **Linee Guida** per l'applicazione dell'obbligo di Certificazione Verde in tutti i luoghi di lavoro dal **15 ottobre 2021**: si tratta di direttive organizzative e gestionali per la PA che potranno fungere da modello anche per le aziende private, a loro volta chiamate a redigere piani interni di gestione del nuovo obbligo di Green Pass.

Questi i principi da tenere in considerazione nella redazione delle linee guida per il settore privato:

1. l'accesso presso la sede di lavoro senza Green Pass è inibito per chiunque vi faccia ingresso per motivi di lavoro (dipendenti, consulenti, collaboratori, addetti a pulizia, ristorazione, manutenzione, rifornimento di distributori automatici) o di formazione (prestatori e frequentatori di corsi);
2. il possesso del Green Pass lascia salvi gli obblighi di comunicazione in caso di contagio da Covid-19;
3. il possesso del Green Pass non può essere oggetto di autocertificazione;
4. in assenza di controlli all'entrata, si deve procedere con verifiche a campione con App *VerificaC19*, ogni giorno su almeno il 30% del personale, a rotazione per tutti;

5. non è possibile raccogliere, registrare o conservare dati in relazione alla verifica del Green Pass;
 6. è possibile, ai fini della pianificazione delle attività e delle eventuali sostituzioni, avere preventive comunicazioni da parte dei lavoratori, rimane però l'obbligo di effettuare controlli all'accesso o a campione;
 7. per i soggetti esenti, fin quando non saranno rilasciate le attestazioni analoghe al Green Pass (ossia dotate di QR Code), potranno essere accettate quelle del medico competente, senza ulteriori controlli all'accesso;
 8. non è possibile scegliere i lavoratori da adibire a smart working sulla base del mancato possesso del Green Pass (i soggetti fragili sono già tutelati per legge con questo strumento, mentre per gli altri sarebbe un disincentivo alla vaccinazione).
- Tutti i protocolli di sicurezza rimangono invariati e vigenti, compreso l'obbligo di utilizzo della mascherina.

Incaricati al controllo

Secondo quanto riportato da Creval-Agricole verrà individuato quale "Incaricato al controllo", il preposto alla sicurezza, che in genere coincide con il direttore di agenzia o il responsabile di ufficio. Un'ulteriore incombenza per questi ruoli già sovraccaricati. Negli stabili sarà preposto il personale di reception coadiuvato dai responsabili degli stabili.

Il controllo avverrà quotidianamente all'ingresso al lavoro, ma saranno possibili controlli a campione anche durante la giornata. Il Green Pass, infatti, può anche avere durata oraria e sarà responsabilità del collega accertarsi della sua validità durante tutto l'arco della giornata lavorativa.

Lo strumento utilizzato sarà l'App "VerificaC19", escluso dal controllo chi si presenterà con certificato di esenzione vaccinale che potrà essere rilasciato solo da medico vaccinale.

L'Incaricato al controllo avrà un ulteriore collega in tutte le filiali e in quelle più grandi due.

Sono ovviamente possibili controlli da parte dagli ispettori del lavoro e delle Asl, dei quali si avvalgono i prefetti nei controlli anti-Covid.

Casi di assenza Green Pass

Chi non ha il pass all'ingresso nel luogo di lavoro sarà considerato assente ingiustificato e non riceverà né lo stipendio, né la contribuzione previdenziale fino all'acquisizione della certificazione, e comunque non oltre il 31 dicembre, che al momento è la data finale dello stato di emergenza sanitaria.

Nel caso in cui l'assenza del green pass venga accertata quando il lavoratore è già operativo, scatta la segnalazione al Prefetto che può irrogare sanzioni persino più alte per i lavoratori che per i datori. Infatti il datore che non controlla il rispetto delle regole sul green pass rischia una sanzione da € 400 a € 1.000. Invece il lavoratore che accede al lavoro senza green pass è sanzionato con una multa che va da € 600 a € 1.500 euro. Sono possibili anche sanzioni disciplinari nel caso in cui il collega entri nel luogo di lavoro rifiutandosi di esibire il green pass.

Le osservazioni degli Rls e del Sindacato

- La prima evidente contraddizione normativa sta nel fatto che **l'obbligo di presentare il Green Pass è solo a carico dei lavoratori**. Un cliente che può rimanere nei luoghi di lavoro anche per ore non ha l'obbligo di esibirlo, così come un collega non è obbligato se entra in un luogo di lavoro in qualità di semplice cliente.
- Sappiamo tutti che avere il Green Pass non ci immunizza dal possibile contagio. Questo vale anche per i vaccinati che, anche se maggiormente coperti, potrebbero anche essere positivi asintomatici e comunque infettivi. Perché allora non prevedere **tamponi gratuiti periodici per difendere la salute collettiva in questo momento di ripresa delle attività**? È stata questa la richiesta del Sindacato insieme ad un'efficace campagna vaccinale che non conceda nulla alle esigenze di audience che favoriscono incertezze, paure ed ansie. È incomprensibile che sia

Confindustria sia Abi si rifiutino di investire in tamponi se veramente si dicono interessate alla salute dei lavoratori. Le aziende nicchiano su questo, e fa specie che lo faccia anche il Crédit Agricole, che propugna principi di responsabilità sociale oltre ad avere favorito test sierologici e recentemente tamponi sia pure limitati al rientro dalle ferie. In alcune aziende come Acciaierie d'Italia (Ex Ilva) il tampone è gratuito così come sono previsti tamponi a prezzo calmierato con apposite convenzioni in Ansaldo Energia e Trenord.

- Abbiamo raccomandato lo **smart working, reale e concreto**, non solo di facciata, per chi è esentato dal vaccino per motivi di salute nonché per i fragili, immunodepressi e affetti da patologie croniche o con multimorbilità. Abbiamo ricordato ancora che i genitori non dispongono più dei permessi genitoriali in caso di quarantena dei propri figli avvenuta per disposizione scolastica. Invece, dietro a rassicurazioni generiche e che non ci rassicurano affatto per queste categorie di colleghi, l'Azienda nel sottolineare, come prescrive la legge, che **chi non ha il Green Pass non può chiedere lo Smart working finché non si è messo in regola, ha invece sottolineato che può accedere al telelavoro il collega senza Green Pass cui sia già stata programmata un'alternanza tra giornata lavorativa in presenza e in smart working**. Questa distinzione, che può avere una logica aziendale comunque discutibile in termini gestionali, se confermata si rivelerà come una grave discriminazione in termini di mancato accesso allo smart working, già vissuta in periodo di lockdown. L'azienda con questa scelta quanto meno improvvida determina un'ulteriore contrapposizione tra lavoratori degli uffici interni e della rete che adesso comporterebbe anche la negazione dello stipendio a differenza di altri. Per noi questo non è accettabile!

L'azienda ha assicurato che valuterà e terrà in considerazione le nostre valutazioni. Vedremo. Invitiamo tutte le colleghe i colleghi a rivolgersi agli RLS e alle Rsa Fisac Cgil Creval per trovare insieme difese e soluzioni ai mille problemi che pandemia e fusione Creval in Agricole stanno creando.

Segreteria Organo Coordinamento Fisac-Cgil Creval