



Napoli, li 13 ottobre 2021

DATORE DI LAVORO

.....

Via

Cap

Città

Pec:

e.p.c.

**PRESIDENZA DEL
CONSIGLIO DEI MINISTRI**

in persona del Presidente p.t.

Palazzo Chigi-Piazza Colonna, 370

00187 ROMA

MINISTERO DEL LAVORO

in persona del Presidente p.t.

(e D.g. per il personale scolastico)

Via V. Veneto n. 56

00187 ROMA

MINISTERO DELL'INTERNO

in persona del Ministro p.t.

Piazza del Viminale n.1

00184 ROMA

MINISTERO DELLA DIFESA

in persona del Ministro p.t.

Via XX Settembre n.8

00187 ROMA



**MINISTERO
DELL'ISTRUZIONE**

in persona del Ministro p.t.

Via Trastevere n.76/a

00153 ROMA

CONFINDUSTRIA

in persona del Presidente p.t.

Viale dell'Astronomia n.30

00144 ROMA

CONFAPI

in persona del Presidente p.t.

Via della Colonna Antonina, 52

00186 ROMA

CONFARTIGIANATO

in persona del Presidente p.t.

Via San Giovanni in Laterano, 152

00184 ROMA

CONFCOMMERCIO

in persona del Presidente p.t.

Piazza G. Belli n.2

00153 ROMA

FEDERALBERGHI

in persona del Presidente p.t.

Via Toscana n.1

00187 ROMA

**FIPE FEDERAZIONE
ITALIANA**

PUBBLICI ESERCIZI

in persona del Presidente p.t.

Piazza G. Belli n.2



00153 ROMA

FINCANTIERI

in persona del Presidente p.t.

via Genova n. 1

34121 TRIESTE

CGIL

in persona del Presidente p.t.

Corso D'Italia n. 25

00198 ROMA

CISL

in persona del Presidente p.t.

via Po n. 21

00198 ROMA

UIL TRASPORTI

in persona del Presidente p.t.

via del Policlinico n. 131

00161 ROMA

UIL

in persona del Presidente p.t.

via Lucullo n. 6

00187 ROMA

FIOM

in persona del Presidente p.t.

Corso Trieste n. 36

00198 ROMA

UNARMA

in persona del Presidente p.t.

Viale Filarete n. 120



00176 ROMA

e.p.c.

**CORTE EUROPEA
DEI DIRITTI DELL'UOMO**

*alla c.a. dell'Ecc.mo Segretario
Generale del Consiglio d'Europa*

presidente@pec.governo.it
gabinettoministro@pec.lavoro.gov.it
gabinetto.ministro@pec.interno.it
udc@postacert.difesa.it
udc@gabmin.difesa.it
uffgabinetto@postacert.istruzione.it
dgpersonalescuola@postacert.istruzione.it
confindustria@pec.confindustria.it
info@confapi.org
confartigianato@confartigianato.it
forte@pec.confcommercio.it
federalberghi@pec.it
fipe@pec.fipe.it
fincantieri@pec.fincantieri.it
organizzazione@pec.cgil.it
cisl@pec.cisl.it
segreteriagenerale@pec.uiltrasporti.it
segreteriagenerale@pecert.uil.it
fiomcgilnazionale@pec.it
unarmasc@pec.it
CommissionerHR.Communication@coe.int



OGGETTO: Atto di diffida ed invito ad adempiere con riferimento all'utilizzo del Green Pass e al rispetto per i datori di lavoro dell'art. 15 ex D.lgs 81/08

Il/la sottoscritto/a....., nato/a
il, residente in,
alla Via....., C.F.....,
nella qualità di Vostro dipendente e socio di UC DL, Unione per le Cure, i Diritti e le Libertà,
C.F. 95302300637, nella persona del Presidente e legale rappresentante *pro tempore*, Avv.
Erich Grimaldi, con sede in Napoli, via Riviera di Chiaia n. 257, il quale dichiara di voler ricevere
le comunicazioni relative al seguente procedimento agli indirizzi di posta elettronica
certificata e *ucdl@pec.it*

PREMESSO

1. che la sola vaccinazione o l'aver contratto la malattia covid-19, rappresentano le uniche condizioni normativamente previste, per accedere al rilascio del green pass gratuito;
2. che, difatti, nelle altre circostanze, chi non è ancora vaccinato può accedere al predetto green pass solo a mezzo di un tampone antigenico rapido a pagamento;
3. che, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la Certificazione verde diventa l'unico strumento, e'ò requisito per poter accedere al lavoro, pena, in difetto, risultare assenti ingiustificati con conseguenziale sospensione dello stipendio;
4. che, ai sensi dell'art. 1 comma 6 del D.L. 21 settembre 2021 n. 127, sul luogo di lavoro, il green pass assume la funzione di d.p.i (dispositivo di protezione individuale) in quanto è ritenuto dal legislatore governativo strumento avente finalità di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, tanto da ritenere il dipendente sprovvisto di tale dispositivo di protezione, alla stregua di assente ingiustificato almeno fino alla presentazione della predetta certificazione;
5. che compito del datore di lavoro è compiere sempre un'opportuna e puntuale valutazione del rischio che tenga solo conto di quelli effettivi, nella fattispecie rischi da contagio verso i quali è esposto il lavoratore, dove la valutazione degli stessi, onde evitare di incorrere in sostanziali profili di responsabilità civile e penale per danni da contagio del lavoratore, sono senz'altro avulsi da patentini di immunità che non hanno nulla a che fare con il reale ed effettivo contenimento nonché abbattimento del rischio da infezione da Sars Cov-2;

6. che il green pass, già contestato da UCDL con diffida del 06 agosto u.s., così come determinato dal legislatore, fa assurgere la certificazione verde al rango di strumento di contenimento del virus e come tale strumento di prevenzione e protezione dei lavoratori sul luogo di lavoro circa la diffusione del virus Sars Cov-2;
7. **che il green pass, però, non è assolutamente misura sanitaria di controllo e/o monitoraggio e/o contenimento del virus Sars Cov-2**, atteso che non ha alcuna funzione contenitiva né di prevenzione, in quanto monitora, attraverso il tampone preventivo, solo una piccola minoranza della popolazione generale e/o lavorativa, tralasciando invece di verificare lo stato di salute della stragrande maggioranza che è rappresentata dai vaccinati;
8. che, per i predetti motivi, il datore di lavoro si espone ed espone i lavoratori a notevoli rischi, in quanto è altrettanto scientificamente acclarato, oltre che in fatto verificabile, che i vaccinati possono contagiarsi e contagiare e/o addirittura ammalarsi gravemente non mancando addirittura le morti da covid-19 tra i medesimi;
9. che il datore di lavoro, dunque, deve sempre eseguire un'analisi della valutazione del rischio che sia attuale, in quanto è suo compito monitorare le dinamiche e le eventuali variabili del rischio e non può oggi non considerare, oltre alle già vecchie e acclamate considerazioni sul vaccino che non ha un'efficacia perpetua (AIFA), anche nuove considerazioni ovvero che il vaccino, allo stato, sembra, da dati empirici e scientifici, non offrire neanche le garanzie di immunità espresse in promessa, tanto è vero che si è reso necessario ricorrere a una terza dose tra i soggetti più fragili in Italia e in altri paesi;
10. che la terza dose rappresenta un medesimo preparato e non un vaccino incrementato in efficienza e non produce immunità ai vaccinati che, a loro volta, dunque, possono sempre contagiarsi e contagiare;
11. che il datore di lavoro deve monitorare ogni aspetto del rischio ed essendo tenuto ad eliminare anche il rischio residuo, questi non può, date le premesse e considerazioni fatte, sia pure surrettiziamente, obbligare il lavoratore al vaccino, che pure reca con sé suoi potenziali rischi, anche da reazioni avverse, né può non richiedere agli stessi lavoratori vaccinati un tampone rapido che ne attesti la loro reale negatività;
12. che il green pass è strumento discriminatorio, in quanto consente l'accesso al lavoro in modo diversificato ai vaccinati (il vaccino è a titolo gratuito) rispetto ai non vaccinati, i quali per poter accedere al luogo di lavoro devono necessariamente sostenere un costo settimanale, corrispondente agli esborsi necessari per eseguire 3 e/o 4 tamponi utili a mantenere attivo il

certificato verde, con la circostanza altrettanto discriminante di potersi contagiare in ragione della totale assenza di monitoraggio dei vaccinati che non sono tenuti a nessun screening di negatività al virus;

13. che le farmacie, altresì, atteso l'elevato numero di persone che dovranno eseguire il tampone rapido antigenico (identico a quello che si utilizza in modo autonomo) non potranno evadere tutte le richieste, con la conseguenza che molti lavoratori rischiano di non poter accedere al luogo di lavoro per l'impossibilità oggettiva di poter ottenere il green pass, generando la predetta circostanza ulteriore discriminazione del lavoratore cosiddetto non vaccinato;
14. che il tampone antigenico rapido, eseguito in farmacia, a differenza di quello identico, effettuato, però, in modo autonomo, genera il certificato verde in quanto l'operatore registra la negatività sul relativo portale;
15. che la predetta circostanza non può determinare ulteriore discriminazione per i lavoratori non vaccinati, motivo per cui le istituzioni dovrebbero garantire quantomeno la possibilità di poter eseguire analogo tampone rapido antigenico, a prezzo di costo, con possibilità di detrazione fiscale, presso le aziende, con più di 15 dipendenti, sotto la sorveglianza e responsabilità di un incaricato dell'impresa, a ciò autorizzato dal Ministero della Salute, onde poter inserire la negatività sulla relativa piattaforma ai fini del rilascio del green pass;
16. che la predetta circostanza, invero, ridurrebbe, in maniera esponenziale, la domanda di tamponi rapidi antigenici presso le farmacie.

Tanto premesso e considerato, emerge la totale illegittimità di tutta la normativa sul green pass già affermata incostituzionale in altri paesi dell'UE, quali la Spagna e non ultima la Slovenia, con palese discriminazione anche tra paesi appartenenti alla stessa UE e tra cittadini appartenenti alla stessa UE e con violazione dei principi delle Carte Fondamentali su cui poggiano i maggiori Trattati dell'UE, nonché dello stesso Regolamento UE n. 953/2021.

Uno strumento che, così come poi applicato, fa permanere sul luogo di lavoro un alto rischio di diffusione del virus, in ragione della contagiosità dei vaccinati, che talaltro sono la maggioranza dei lavoratori rispetto alla popolazione non vaccinata.

Il datore di lavoro, dunque, anche nella veste di responsabile della sicurezza, non può fare a meno di richiedere il tampone anche al lavoratore vaccinato, che potendo altresì contagiare, nulla garantisce in sicurezza attraverso la mera esibizione di un patentino, più o meno perpetuo di negatività, come impropriamente attribuito al green pass.



Il vaccinato, purtroppo, può contagiare, e rispetto al tampone reso dal non vaccinato, che dà diritto al green pass solo per 48h, rimane e rappresenta l'unico rischio residuo di contagio e/o di diffusione del virus sul luogo di lavoro per i mesi di durata della certificazione verde.

Il green pass, invero, va ben oltre quel rischio residuo che il datore di lavoro, ai sensi del D.lgs 81/08, è tenuto sempre a ridurre e minimizzare, considerando che la popolazione non vaccinata, ad oggi, rappresenta il rischio residuo, mentre quella vaccinata rappresenta, per le ragioni suddette, addirittura poco più il rischio iniziale.

Principio cardine del DLGS 81/08 è quello di abbattere il rischio residuo in quanto: ***“IL RISCHIO RESIDUO (Rr) E' IL RISCHIO CHE PERMANE DOPO L'APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE, ESSENDO QUESTE ULTIME CONSIDERATE AZIONI DI RIDUZIONE DEL RISCHIO INIZIALE”.***

E' compito del datore di lavoro, pertanto, quello di minimizzare l'ulteriore rischio residuale, attraverso la predisposizione nel documento della sicurezza di norme comportamentali quali il distanziamento e il lavaggio delle mani, nonché il ricorso all'impiego di DPI (disposizioni di protezione individuale), quali: la mascherina, il distanziamento e lo screening con tampone rapido al quale dovrà essere sottoposto ogni lavoratore vaccinato e non.

Per tutto quanto esposto, in nome e a tutela dei lavoratori, e ferma la palese illegittimità Costituzionale e ai Principi Generali dell'UE quanto a Libertà e tutela del Lavoro lo scrivente, nella qualità di Presidente di UCDDL

INVITA

le caserme e/o distaccamenti destinatari della presente a predisporre:

- uno screening giornaliero con tampone antigenico rapido, a proprio carico, a tutti i dipendenti vaccinati e non, al fine di rimuovere il rischio residuo ex art. 15 del Dlgs 81/08, in materia di misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro che non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori;

le caserme e/o distaccamenti destinatari della presente, in ragione di quanto esposto, a:

- garantire analoga possibilità di eseguire il tampone rapido antigenico presso tutte le caserme e/o distaccamenti, sotto la sorveglianza e responsabilità di un incaricato, a ciò autorizzato dal Ministero della Salute, onde poter inserire la negatività sulla relativa piattaforma ai fini del rilascio del green pass;

DIFFIDA

a) il datore di lavoro da ogni comportamento e\o fare discriminatorio, diretto e\o indiretto, verso i dipendenti non vaccinati, modalità queste ben contrarie a norme imperative, anche di rango superiore, come il **Regolamento UE 953/2021** che, al “considerando” n. 36, stabilisce che: “È necessario evitare la discriminazione diretta o indiretta di persone che non sono vaccinate, per esempio per motivi medici, perché non rientrano nel gruppo di destinatari per cui il vaccino anti COVID-19 è attualmente somministrato o consentito, come i bambini, o perché non hanno ancora avuto l'opportunità di essere vaccinate o hanno scelto di non essere vaccinate. (Regolamento UE che, in combinato disposto con le palesi violazioni di norme costituzionali, sui diritti e le libertà delle persone oltre che sulla tutela del lavoro, quale massima espressione su cui si fonda la nostra Costituzione, rendono palesemente contraria alla legge tutta la normativa sul green pass che, come tale va disattesa, come ampiamente già argomentato da UCDL con diffida del 06 agosto u.s. resa ad organi dello Stato apparato, con ovvia responsabilità in capo al datore di lavoro circa eventuali danni patiti dal lavoratore per discriminazione dirette o indirette sul luogo di lavoro);

b) il datore di lavoro dal far richiesta del green pass e del relativo tampone ai soli dipendenti non vaccinati, con riserva da parte di questa associazione di denunciare il predetto illegittimo comportamento alla competente autorità giudiziaria, per palese violazione delle norme del Dlgs 81/08 in tema di sicurezza e prevenzione dei rischi.

L'omesso screening, che consentirebbe il reale accertamento della negatività al Sars Cov-2 sul luogo di lavoro della maggioranza dei lavoratori vaccinati, mette a grave rischio di contagio tutti i lavoratori muniti di tampone, oltre che gli stessi vaccinati, nonché l'utenza tutta.

Il datore di lavoro, dunque, dovrà essere ritenuto responsabile, in concorso con i sindacati e\o con le stesse confederazioni di lavoratori, per ogni tipologia di reato ascrivibile in seno all'omessa valutazione concreta del rischio, nonché per ogni eventuale danno ai lavoratori e all'utenza, che fosse la conseguenza immediata e diretta di detta omissione;

c) il datore di lavoro a predisporre ogni misura organizzativa e di controllo per richiedere ai propri dipendenti di esibire il green pass in via preventiva, nel rispetto del principio di minimizzazione per quanto disposto dal Garante per la protezione dei dati personali e nel rispetto dell'art. 9 del Regolamento UE 679/2016 (GDPR), con divieto di richiedere preventivamente dati sensibili inerenti il green pass per accedere al luogo del lavoro;

d) il datore di lavoro a ristorare ai lavoratori ogni anticipazione e\o spesa in difetto di messa a disposizione agli stessi dei dispositivi di protezione individuali, volti al contenimento del rischio contagio, tra i quali rientrano senz'altro anche i tamponi antigenici rapidi, con violazione dell'art.



15 comma 2 della medesima legge, che vieta al datore di lavori di accollare al lavoratore spese relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute, come, altresì, ribadito dalla circolare **protocollo n. 0069137 del 11.10.2021 del Ministero dell'Interno, Gabinetto del Ministro** che testualmente specificava e chiariva: *“omissis....Nel corso della suddetta riunione, in considerazione delle gravi ripercussioni economiche che potrebbero derivare dalla paventata situazione anche a carico delle stesse imprese operanti nel settore (attività culturali, sportive e ricreative nonché organizzazione di pubbliche amministrazioni), si è raccomandato, altresì di sollecitare le stesse imprese affinché valutino di mettere a disposizione del personale sprovvisto di green pass test molecolari o antigenici rapidi gratuiti....omissis”*.

UCDL, sul punto, in ogni caso, si riporta alla propria diffida, inviata nel mese di settembre u.s., in cui si richiamava la **circolare Min. Salute n. 21675 del 14 maggio 2021**, sull'uso del test molecolare e antigenico su saliva ad uso professionale, per la diagnosi da infezione SARS-CoV-2.

Il tampone salivare, invero, oltre ad essere il meno invasivo dei test, nonché il meno costoso (es. il lolly pop e o lo stantuffino per narice), risulta per le sue caratteristiche il più idoneo a uno screening larghissimo, costante e sistematico a 360°, adatto soprattutto alla stregua di quanto esplicitato dallo stesso Ministero della Salute nella circolare su richiamata, in quanto strumento idoneo a scovare gli asintomatici in quei comparti complessi come quelli professionali e scolastici.

Con espressa riserva di rivolgersi alla competente autorità giudiziaria nell'ipotesi di violazione delle citate normative.

Distinti saluti

Avv. Erich Grimaldi
Presidente UC DL

Firma

.....