

COMUNICATO STAMPA

GREEN PASS, AGI-AVVOCATI GIUSLAVORISTI ITALIANI IN AUDIZIONE IN COMMISSIONE AFFARI COSTITUZIONALI AL SENATO

SERVE UNA NORMATIVA CHIARA CHE GARANTISCA SICUREZZA E LIBERTÀ SENZA SCARICARE IL PESO DEI CONTROLLI SU LAVORATORI E IMPRESE

08 ottobre – Diversi i **nodi** da sciogliere **nell'iter di conversione del decreto legge** sul cosiddetto **Green pass** per le conseguenze nel mondo del lavoro, solo per citarne alcuni: **controlli, esenzioni, sanzioni, ricadute** nelle aziende con **meno di 15 dipendenti, smart working**. Tatiana **Biagioni, presidente Agi** - Avvocati Giuslavoristi Italiani - all'indomani **dell'audizione al Senato, in Commissione Affari Costituzionali**, ha annunciato la presentazione di un documento analitico e ha ribadito la «necessità che ci sia chiarezza ed equilibrio nella normativa» che dovrà coniugare **«sicurezza, libertà e tutela della salute della collettività»**.

«Abbiamo chiesto di rivedere, nell'iter di conversione del decreto legge, alcuni punti - ha spiegato - e invitato ancora una volta il legislatore a puntare con più forza sui temi della formazione dei lavoratori, della responsabilizzazione dei cittadini e di una attenta informazione/comunicazione. È importante che le norme non creino incertezze ma consentano di superare questo delicato momento sociale ed economico». Nel corso dell'Audizione di ieri, la presidente Biagioni ha anche evidenziato alcuni punti problematici del decreto legge: «Le **modalità di controllo del Green pass per i lavoratori itineranti** (venditori, manutentori, ecc.) e **somministrati**. L'onere del controllo dovrebbe essere in capo a un solo soggetto, evitando il **doppio controllo dei lavoratori**. Sullo stesso tema, continua a essere poco chiaro (e variamente interpretato dai commentatori) come si debba dimostrare, in caso di verifica, di aver effettuato i controlli. **Se per tutela della privacy** non si può conservare alcun dato, come provare l'avvenuto accertamento?». «**Riguardo alla sospensione del lavoratore sprovvisto di Green pass** - ha aggiunto - bisognerebbe specificare che la sua durata è determinata dalla mancanza della certificazione verde e che la sospensione opera *ex lege* ed esonera il datore di lavoro dal versamento dei contributi. Occorre poi chiarire che l'assenza ingiustificata non comporta conseguenze disciplinari e permette la conservazione del posto di lavoro. Da precisare anche le motivazioni a monte della decisione di rinnovare il contratto del sostituto per una sola volta».

«Altra importante questione - ha aggiunto - è quella dei **lavoratori esenti dalla vaccinazione** e il tema della verifica del certificato di esenzione». «Infine - ha concluso - occorre definire meglio la **disciplina nel caso di alternanza tra smart working e lavoro in presenza**. Cosa succede in caso di mancanza del Green pass al primo accesso sul luogo di lavoro? La prestazione diventa non esigibile e il lavoratore considerato assente ingiustificato anche per i periodi in cui successivamente avrebbe potuto svolgere il lavoro da remoto?».