



*Al Capo Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria
Dott.ssa Barbara Fabbrini*

*Al Direttore Generale del Personale e della Formazione
Dott. Alessandro Leopizzi*

*e p.c. Al Capo di Gabinetto del Ministro
Dott. Raffaele Piccirillo*

*Al Sottosegretario di Stato
Dott.ssa Anna Macina*

Oggetto:	Rientri in presenza e green pass obbligatorio per i dipendenti.
-----------------	--

Come noto il d.l. n. 127 del 21.9.2021 impone l'obbligatorietà del possesso della certificazione verde, c.d. "green pass", per tutti i lavoratori, pubblici e privati, a far data dal 15 ottobre p.v. e fino al 31.12.2021, termine di cessazione dello stato di emergenza.

Contestualmente, sempre dal 15 ottobre p.v., il DPCM del 23 settembre u.s. sancisce sostanzialmente la fine del lavoro agile emergenziale e il rientro in presenza dei lavoratori del pubblico impiego.

A parere di chi scrive il Green Pass non rappresenta affatto una misura di carattere sanitario in quanto questo strumento non fornisce alcuna certezza che chi lo possiede non sia comunque portatore del virus.

A rafforzare questa convinzione è quanto riportato in tutti gli allegati ai moduli di consenso dei vari tipi di vaccino anti COVID 19: **"La durata della protezione offerta dal vaccino non è nota"**, ed è **pertanto essenziale continuare a seguire scrupolosamente le raccomandazioni di sanità pubblica (mascherina, distanziamento e lavaggio frequente delle mani)"**.

In ogni caso il rientro in presenza dei lavoratori dovrà comunque coincidere con la garanzia di salubrità dei luoghi di lavoro, resa impossibile se non si affronta seriamente il problema dell'utenza "libera da ogni controllo" che affolla gli uffici giudiziari.

Stanno già pervenendo nelle ultime ore a questa O.S. notizie riguardanti inopportune fughe in avanti da parte di dirigenti di vari uffici per il rientro in presenza, senza nemmeno attendere l'emanazione del relativo decreto del Ministro per la PA.

Addirittura è giunta voce che in molti uffici si stia valutando l'opportunità di richiedere ai dipendenti copia del green pass per l'inserimento nei sistemi di rilevazione automatica della presenza, in dispregio di qualsiasi normativa sul trattamento e tutela dei dati personali.

Il d.l. 127/2021 non prevede per il datore di lavoro **alcuna possibilità di conservare in maniera cartacea o elettronica alcun dato (sensibile) contenuto nelle certificazioni verdi dei dipendenti**. Tale trattamento risulterebbe illecito ai sensi del Regolamento UE 2016/679, meglio noto come GDPR.

Pertanto, nelle more della emanazione delle linee guida da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri, la scrivente USB P.I. - Giustizia **raccomanda, caldamente, un intervento urgente di codesta Amministrazione al fine di contenere queste fughe in avanti ed eventuali rientri in massa del personale.**

Rientro che, a quanto risulta dalla relazione illustrativa del DPCM, può e deve essere graduale quanto più possibile, in sicurezza e condiviso con tutte le rappresentanze sindacali, così come previsto dal Protocollo Quadro "Rientro in sicurezza" del 24 luglio 2020.

Pertanto si diffida codesta Amministrazione dal mettere in campo iniziative unilaterali ed inopportune che determinerebbero come risultato una pericolosa esposizione al rischio del personale.

Inoltre si chiede a codesta Amministrazione di voler garantire la massima **tutela in merito ai lavoratori fragili e a coloro che assistono familiari disabili**. E' opinione di questa O.S. che tali categorie di lavoratori debbano permanere in lavoro agile fino alla data di cessazione dello stato di emergenza fissato al 31 dicembre 2021 dal d. l. 111 del 6 agosto 2021.

In conclusione, la scrivente O.S. ritiene che il green pass non costituisca una garanzia di rientro in sicurezza, e che anzi contribuisca a creare forti elementi di discriminazione tra il personale, oltre ai serissimi problemi di trattamento dei dati personali, come sopra descritto.

Inoltre, non di poco conto, è il pesante onere economico che ricade sulle famiglie dei lavoratori non vaccinati che saranno costretti ad effettuare un tampone ogni 48 ore.

Il lavoro non è un luogo di svago dove si sceglie se andarci o meno: le persone per vivere hanno bisogno di lavorare e di ricevere uno stipendio.

Per questo, USB P.I. - Giustizia sollecita l'Amministrazione ad adottare, quale migliore misura di prevenzione e sicurezza obbligatoria quotidiana, i tamponi rapidi salivari come unica certezza dell'eventuale positività di un lavoratore asintomatico.

Poiché il lavoratore ai sensi **dell'art 15 comma 2 del D.lgs. 81/08** non può subire nessun onere finanziario rispetto alle misure di prevenzione, **risulta evidente che detti tamponi debbano essere a carico dell'Amministrazione.**

In attesa di un sollecito riscontro si porgono distinti saluti.

Roma, 28 settembre 2021

USB P.I. – Giustizia

Giuseppa Todisco

