



*Coordinamenti Nazionali Agenzia Entrate*

## **GREEN PASS. RICHIAMO AGLI ACCORDI SICUREZZA**

È stato pubblicato il D.L. n. 127/21 che introduce, anche nel pubblico impiego, dal 15 ottobre e fino alla fine del periodo dell'emergenza sanitaria (31 dicembre 2021) l'obbligo di esibire, su richiesta del datore di lavoro, la c.d. certificazione verde COVID-19 per accedere nei luoghi di lavoro.

L'obbligo è previsto dal legislatore come ulteriore strumento finalizzato alla maggior sicurezza sui posti di lavoro.

Naturalmente, sebbene molti aspetti sono normativamente definiti, riteniamo che tutte le determinazioni che l'Agenzia dovrà adottare per dare seguito alla disposizione sul *green pass* dovranno passare attraverso un confronto/accordo con le OO.SS., anche per dare uniformità di applicazione su tutto il territorio nazionale.

Un altro punto per noi fondamentale: le misure di sicurezza attivate e attivabili presso le sedi dell'Agenzia, solo nel loro complesso, riducono il rischio di contagio sui posti di lavoro. Ecco perché è impensabile che l'introduzione del *green pass* possa significare per il datore di lavoro un "libera tutti" dalle misure sino ad oggi adottate o che potranno essere adottate.

I protocolli e gli accordi sulla sicurezza che abbiamo sottoscritto sono pienamente validi e restano fin quando sarà vigente lo stato di emergenza! Non si possono avallare fughe in avanti da parte di qualche dirigente esclusivamente sull'introduzione del *green pass*.

**Si rischierebbe di non garantire più la salute dei dipendenti nel caso di un passaggio repentino ad una maggiore presenza dei lavoratori.**

Il DPCM del 23 settembre scorso che stabilisce che dal 15 ottobre p.v. la modalità ordinaria di prestazione è quella in presenza, deve essere letto in parallelo con l'ampia digitalizzazione che, in un anno, ha raggiunto l'Agenzia, di concreto con le Linee guida della Funzione Pubblica che dovranno necessariamente essere emanate.

Del resto, lo stesso vertice dell'Agenzia ha più volte evidenziato il mantenimento se non addirittura l'incremento dell'efficacia e tempestività dell'azione amministrativa seppure le prestazioni sono state rese in lavoro agile. L'Amministrazione ha infatti creduto ed incentivato tale modalità di lavoro effettuando **ingenti investimenti nelle infrastrutture** necessari per la prestazione da remoto.

Per FP CGIL, CISL FP e UILPA peraltro, hanno sempre ritenuto che le modalità di lavoro da remoto rappresentano istituti da potenziare e non da ricondurre solamente ad una sorta di "dispositivo di protezione individuale" durante l'emergenza pandemica. Anzi, i citati risultati ottenuti dall'Agenzia ci spingono a ribadire che il lavoro da remoto debba essere quanto più ampio, diffuso e consolidato nell'organizzazione e nella cultura aziendale e che, previa contrattazione collettiva, si dovranno – nel salvaguardare la volontarietà del dipendente – offrire risposte agli aspetti economici e normativi del rapporto di lavoro.

**Si rispettino gli accordi vigenti per la sicurezza dei lavoratori senza forzature e senza atti unilaterali!**

Roma, 27 settembre 2021

*FP CGIL*  
*Gamberini*

*CISL FP*  
*De Caro – De Rosa*

*UIIPA*  
*Cavallaro*