

SENATO DELLA REPUBBLICA

Commissione I Affari Costituzionali

Decreto Legge n. 127/2021 «Misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening»

Audizione del presidente di ConfProfessioni

dott. Gaetano Stella

Roma, 5 ottobre 2021

Il dl 127/2021, che introduce l'obbligo del green pass per l'accesso nei luoghi di lavoro, rappresenta un ulteriore passo verso la più ampia estensione delle vaccinazioni anti-Covid19 fra la popolazione. Si è dibattuto a lungo, anche fra le parti sociali, sulle modalità più idonee per raggiungere questo risultato. La scelta governativa è quindi ricaduta sulla previsione dell'obbligo del possesso del green pass nella totalità dei luoghi di lavoro, in coerenza con il percorso già avviato lo scorso anno attraverso la previsione dell'obbligo di vaccinazione in determinati contesti lavorativi a più alto rischio di contagio. Un'opzione, questa, che seppure è da condividere per il suo contributo alla capillare diffusione delle vaccinazioni, comporta delle conseguenze di carattere organizzativo e gestionale di particolare rilievo per i datori di lavoro, chiamati ad ottemperare agli obblighi contenuti nella normativa.

In via del tutto preliminare, vorremmo segnalare l’opportunità – in sede di conversione del decreto in lettura - di un aggiornamento del cd. “Protocollo anticontagio” sottoscritto dalle parti sociali su impulso del Ministero del Lavoro, in modo da realizzare un corpus unico con le indicazioni operative sulle procedure da utilizzare in azienda.

Nel merito, soffermeremo la nostra attenzione sull’art 3 del decreto, che riguarda i luoghi di lavoro privati, fornendo il punto di vista dei liberi professionisti. Gli studi professionali, tanto quelli dell’area sanitaria quanto quelli nelle aree amministrativa e tecnica sono da sempre in prima linea nel contrasto alla pandemia, essendo rimasti aperti al pubblico durante le fasi più dure dei lockdown per offrire i propri servizi a pazienti, imprese e cittadini.

Per effetto dell’art 3 del decreto «dal 15 ottobre al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, a chiunque svolge una attività lavorativa nel settore privato è fatto obbligo, ai fini dell’accesso ai luoghi in cui la predetta attività è svolta, di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19».

Sul piano soggettivo, pertanto, sono da ritenersi inclusi nel campo di applicazione della norma tutti coloro che svolgono un’attività lavorativa, a prescindere dalle modalità di esecuzione della prestazione. Sono quindi tenuti a possedere ed esibire il green pass i lavoratori dipendenti, i lavoratori autonomi e i collaboratori non dipendenti. La finalità della norma è chiara: evitare in qualsiasi modo l’introduzione di un rischio di contagio all’interno del luogo di lavoro. Va segnalato, tuttavia, che l’accesso nel luogo di lavoro potrebbe essere effettuato anche da soggetti che non svolgono attività lavorativa. Si pensi, in particolare, al caso degli studi professionali in cui è frequente la presenza dei clienti che devono necessariamente interloquire con i professionisti e che, pertanto, non sempre accedono per motivi strettamente professionali.

In sede di conversione o in sede interpretativa sarà quindi utile chiarire questo aspetto, anche in relazione al principio ispiratore della normativa sopra richiamata. Per quanto riguarda tali soggetti si pongono alla riflessione della Vostra Commissione le seguenti osservazioni:

1. Quotidianamente i lavoratori degli studi professionali sono a contatto con i clienti che potenzialmente potrebbero pregiudicare la sicurezza della loro salute, esponendoli al rischio di contagio. Il controllo del possesso del green pass, sempre nelle diverse tipologie (dopo vaccinazione, guarigione dopo malattia, tampone recente), può garantire la sicurezza ai lavoratori dello studio e ai clienti.
2. La protezione dovrebbe essere garantita dall’obbligo della presentazione del green pass anche da parte del cliente. Si ricorda, peraltro, che ciò avviene normalmente per l’accesso agli eventi sportivi, nei ristoranti e nei luoghi dove si svolgono spettacoli al chiuso.
3. I soggetti non in possesso del green pass potrebbero comunque, se necessario, rapportarsi con i professionisti da remoto, attraverso i numerosi strumenti di video-conferenza, disponibili in rete.

Ai sensi del comma 4 dell’art. 3 «I datori di lavoro [...] sono tenuti a verificare il rispetto delle prescrizioni». Considerato che le verifiche vanno effettuate su tutti coloro che svolgono attività lavorativa all’interno del luogo di lavoro, è evidente che la nozione di datore di lavoro – come già richiamata del Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - deve essere intesa in senso estensivo e includere anche i rapporti con i committenti, in modo da consentire il controllo anche sui lavoratori che non sono legati da un vincolo di dipendenza. In questo caso un chiarimento normativo risulterebbe utile per evitare eventuali controversie.

Sul piano organizzativo, come si anticipava in premessa, gli impegni e le modalità applicative possono risultare gravose per i datori di lavoro. La verifica del certificato deve avvenire secondo le regole previste dal DPCM del 17 giugno 2021: il controllo, non può dunque comportare la raccolta dei dati dell’intestatario. Non è quindi possibile conoscere i presupposti che hanno portato al rilascio della certificazione verde né la scadenza, né è possibile averne copia.

È evidente che tali impedimenti, anche se sono da considerarsi del tutto comprensibili sul piano della tutela della privacy, determinano delle difficoltà applicative di rilievo. Il fatto di non poter conoscere la data di scadenza della certificazione potrebbe comportare implicitamente la

necessità di controllare quotidianamente i lavoratori con conseguenti aggravii procedurali. È da valutare, in questo senso, se sia possibile prevedere che il datore di lavoro possa avere accesso ad alcune informazioni di base del certificato del lavoratore, in un’ottica di semplificazione delle procedure. La conoscenza della durata temporale del green pass consentirebbe di scegliere la più snella modalità di verifica a campione, che rappresenta una delle opzioni organizzative previste direttamente dal legislatore.

Per sopperire a questa carenza si potrebbe modificare, nella rilevazione del green pass, anche la tipologia di biffatura, ad esempio:

- 1) Avvenuta vaccinazione anti-SARS-CoV-2, al termine del prescritto ciclo: 4 baffi;
- 2) Avvenuta vaccinazione anti-SARS-CoV-2, prima dose di vaccino: 3 baffi;
- 3) Avvenuta guarigione da COVID-19, con contestuale cessazione dell’isolamento prescritto in seguito ad infezione da SARS-CoV-2: 2 baffi;
- 4) Effettuazione di test antigenico rapido o molecolare (quest’ultimo anche su campione salivare) con esito negativo al virus SARS-CoV-2: 1 baffo.

Per quanto riguarda le conseguenze del mancato possesso del green pass, il comma 6 dell’art. 3 prevede che «I lavoratori [...] nel caso in cui comunicano di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o qualora risultino privi della predetta certificazione al momento dell’accesso al luogo di lavoro, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro».

La previsione dell’assenza ingiustificata a causa del mancato possesso del green pass, in luogo della sospensione, potrebbe comportare il rischio che il lavoratore debba presentarsi tutti i giorni sul luogo di lavoro e che il datore di lavoro debba effettuare il controllo quotidianamente disponendone l’allontanamento. Anche in questo caso, al fine di semplificare il più possibile la

gestione e l’organizzazione delle attività di verifica potrebbe essere utile fornire un chiarimento affinché si possano elaborare modalità più efficaci di controllo di tali situazioni.

Vorremmo, infine, segnalare una situazione che potrebbe determinare ulteriori difficoltà. Il ruolo del soggetto incaricato dei controlli potrebbe essere affidato, ai sensi della normativa in commento, ad un dipendente della struttura lavorativa che, secondo il comma 10 dell’art 3 è tenuto a trasmettere «al Prefetto gli atti relativi alla violazione». L’affidamento di un ruolo così delicato ad un lavoratore potrebbe determinare criticità nelle relazioni all’interno del luogo di lavoro. Si ritiene pertanto che si dovrebbe apportare una modifica volta a conferire il potere di trasmettere gli atti al Prefetto in capo al datore di lavoro a fronte di eventuale segnalazione del lavoratore.