

Ringrazio il Presidente Parrini e la Commissione Affari Costituzionali dell'invito a presentare le valutazioni della CNA in merito al decreto-legge 21 settembre 2021 n. 127.

In premessa desidero sottolineare che la CNA ha da sempre contribuito convintamente al processo di contrasto della diffusione del virus in piena sintonia con le iniziative assunte dal governo.

Ha partecipato alla redazione dei Protocolli di sicurezza sui luoghi di lavoro, ne ha curato l'informazione nelle imprese e ne ha garantito l'applicazione fornendo assistenza a chi ne avesse bisogno.

Ha sostenuto con forza la campagna vaccinale, promuovendone l'adesione e attivandosi attraverso il fondo di sanità integrativa San.Arti per la sua realizzazione anche nei luoghi di lavoro.

La CNA si è espressa da subito, con chiarezza, senza titubanze, a favore dell'adozione del Green Pass individuando in esso il più potente strumento per consentire il riavvio delle attività economiche e il rilancio dell'economia del nostro paese.

Peraltro i dati oggi confermano la correttezza dell'impostazione e l'efficacia delle iniziative che sono state assunte e portati avanti con convinto impegno e serietà.

Guardiamo quindi al decreto-legge 127 con estrema attenzione ma con grande pragmatismo.

Attenzione, perché assegniamo ad esso la definizione di regole utili estendere l'applicazione dell'utilizzo del Green Pass a tutti i lavoratori pubblici e privati e in tutti i luoghi di lavoro.

Pragmatismo, perché dobbiamo assicurarci che le regole siano effettivamente applicabili in tutti i contesti lavorativi.

Dobbiamo però rilevare come quel dialogo e quel confronto franco tra istituzioni e parti sociali che ha consentito la redazione e l'adozione dei Protocolli in un momento di particolare complessità sia andato smarrito nella fase di redazione delle regole sull'applicazione del Green Pass nei luoghi di lavoro.

Questo è chiaramente percepibile dalla lettura del decreto-legge che appare concepito e scritto per un'applicazione in contesti lavorativi ampi, strutturati e fisicamente definiti.

Il mondo del lavoro e delle imprese non è fatto però solo di fabbriche e di grandi uffici.

Nel settore privato lavorano oltre 16 milioni e 700 mila addetti e di questi 7 milioni e 400 mila lavorano in imprese che hanno meno di 10 dipendenti.

Per queste attività, in particolare, l'interpretazione e l'applicazione delle regole del decreto appaiono oltremodo complesse o talvolta assolutamente impossibili.

Se da un lato risulta chiaro che chiunque svolga un'attività lavorativa nel settore privato debba essere dotato di Green Pass (e quindi anche gli oltre 4 milioni di lavoratori autonomi che non hanno un datore di lavoro) diventa molto più complesso individuare i soggetti obbligati alla verifica del rispetto della prescrizione del possesso del Green pass e le modalità attraverso la quale detta verifica debba essere realizzata.

Difficoltà acuita dalla necessità di coniugare le disposizioni del decreto con le stringenti prescrizioni di tutela della privacy sui dati sanitari delle persone.

Riteniamo che sia necessario definire con chiarezza l'ambito della attività in capo ai datori di lavoro deputati al controllo.

Si deve chiarire se essi sono tenuti alla verifica solo dei propri dipendenti e di coloro che per loro lavorano in virtù di un contratto: quindi forme stabili di collaborazione. Oppure se questo vada inteso esteso a tutti i soggetti che entrano in contatto con

l'impresa, che ne frequentano i luoghi lavoro anche per prestare servizi in modo occasionale.

Altresì va definito con chiarezza quali devono essere le modalità di controllo che i datori di lavoro sono tenuti ad adottare, tenendo conto che in tantissimi casi la sede di lavoro non è quotidianamente frequentato dai dipendenti.

Penso al trasporto merci e persone, penso molta parte dei servizi che si realizza presso il domicilio dei clienti anche privati.

Casi in cui le forme di controllo suggerite del decreto, attraverso controlli continuativi da svolgere preferibilmente all'ingresso, appaiono del tutto impossibili.

Come può il titolare controllare il Green Pass di un autista di camion o di un idraulico?

Il rischio è che imprese si debbano dotarsi modelli organizzativi e procedure formalmente corrette ma del tutto inefficaci perché inapplicabili. Un inutile aggravio burocratico.

Procedure inapplicabili perché le regole della privacy non consentono al datore di lavoro di fare ciò che nelle imprese di minori dimensioni sembra più facile: acquisire e conservare le informazioni del Green Pass propri dipendenti

Ciò eviterebbe l'obbligo di adottare misure organizzative e forme di controllo continuative anche a campione che in alcuni casi sono difficili da progettare e ancor più da rispettare esponendo solo il datore di lavoro con rischio di sanzioni.

Bisogna, quindi, permettere al datore di lavoro di acquisire i dati del Green Pass e conservarli, in totale riservatezza, obbligando il dipendente a comunicare eventuali variazioni.

In alternativa bisogna consentire datori di lavoro di accedere al portale pubblico dove sono conservati i dati per poter controllare tempestivamente il possesso e le eventuali variazioni del Green Pass dei propri dipendenti, come previsto per la pubblica istruzione.

In altre parole è necessario adottare una temporanea moratoria delle regole di privacy relative al Green Pass, coerente peraltro a quanto in questi mesi ci ha obbligato la situazione pandemica a fare su molti altri aspetti delle libertà personali nell'interesse più alto generale collettivo.

E proprio questa la responsabilità sociale che i datori lavoro assumono nel controllo ai propri dipendenti. Una responsabilità cui artigiani e imprenditori non intendo sottrarsi ma che giustifica e pretende l'adozione di regole semplici, comprensibili ma soprattutto applicabili, derogando, dove necessario, alle tutele previste alla riservatezza dei dati.

Apprezziamo, infine, la volontà del governo di introdurre un regime di favore in confronto confronti delle imprese sotto i 15 dipendenti che consente di sospendere il rapporto di lavoro per la durata della sostituzione dei lavoratori non in possesso del Green pass, senza correre il rischio di dover riammettere il lavoratore in vigenza di un contratto di sostituzione.

Non possiamo però nascondere la difficoltà di realizzare una sostituzione per massimo 20 giorni nonché la complessità della gestione di un rapporto con un dipendente che non possedendo il Green pass viene privato della retribuzione degli altri compensi e il cui rientro può generare occasione di contrasto con il proprio titolare.

Aggiungiamo il timore che eventuali disposizioni esplicative, che ci risulta siano in fase di elaborazione da parte dei dicasteri interessati, in assenza di un confronto con le

parti datoriali, possano in via interpretativa consolidare e per certi versi per rendere ancora più complessa l'applicazione negli specifici contesti cui facevo riferimento.

Invitiamo quindi il Parlamento ad intervenire con la massima rapidità nella correzione dei contenuti che il decreto- legge 127 in modo che dalla prima fase della sua applicazione si possa già far riferimento con norme più semplici e più chiare in cui la responsabilità dei titolari sia effettivamente esercitabile.