

**Commento CGIL decreto 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 .**

Nel ringraziare per la possibilità di confronto che viene offerta alle parti sociali con questa audizione, vorremmo anzitutto evidenziare che come CGIL ma anche in modo unitario abbiamo più volte preso posizione per la obbligatorietà dei vaccini.

Riteniamo infatti che sarebbe stata auspicabile una assunzione di responsabilità da parte del Governo e del Parlamento verso una misura che prevedesse l'obbligo vaccinale per tutti i cittadini e le cittadine, al fine di portare a compimento una campagna vaccinale che certamente rimane la principale forma di tutela e protezione della salute pubblica e il primo argine al rischio di nuove misure restrittive.

Non abbiamo nulla in via di principio contro il Green pass, che consideriamo uno strumento importante e condivisibile ed è apprezzabile che la scelta di adottarlo per via normativa in riferimento ai luoghi di lavoro sia stata estesa a tutti i lavoratori e le lavoratrici, senza distinzione di mansioni, settori o qualificazione giuridica del rapporto di lavoro.

Tuttavia è altrettanto evidente che l'estensione del Green Pass in tutti i luoghi di lavoro rischia in questa fase di diventare alternativa all'obbligo vaccinale, che invece è la scelta netta da compiere in applicazione della nostra Carta Costituzionale. Questo vale anche e soprattutto in riferimento alla necessità di porre attenzione alla popolazione più anziana che, in caso di non copertura vaccinale, è la più esposta e più a rischio.

Per queste ragioni continuiamo ad essere impegnati, come Cgil Cisl e Uil nella campagna a sostegno della vaccinazione, con iniziative di sensibilizzazione, assemblee e confronti, nei luoghi di lavoro e nelle nostre sedi territoriali.

Abbiamo in ogni circostanza rimarcato come in ogni caso il Green pass non possa diventare uno strumento per limitare il riconoscimento di diritti contrattuali o di discriminazione economica.

Da queste valutazioni la sollecitazione che abbiamo sempre avanzato sulla necessità dei tamponi gratuiti per i lavoratori.

Il provvedimento che siamo chiamati a commentare generalizza a tutti i luoghi di lavoro, pubblici e privati, le disposizioni che prevedono l'impiego di Green Pass per l'accesso ai luoghi di lavoro.

Alcuni articoli, come evidenzieremo, sono scritti in modo confuso e sono passibili di diverse interpretazioni che sarà necessario chiarire con una lettura univoca, prima dell'entrata in vigore dello stesso.

Occorre infatti evitare che le inevitabili contraddizioni che si potranno determinare nella gestione del Green Pass possano accrescere contraddizioni e tensioni nei luoghi di lavoro, precludendo diritti ai lavoratori, a partire dal diritto al lavoro.

In ogni caso è fondamentale che rimanga inalterata la validità dei protocolli vigenti e il ruolo di presidio delle normative e delle disposizioni utili a evitare il diffondersi del contagio.

E' stato in questi due anni fondamentale il ruolo che i comitati aziendali e territoriali hanno avuto e dovranno continuare ad avere per rendere i protocolli sempre di più lo strumento per governare le misure di sicurezza e prevenzione che garantiscono tutela della salute e continuità delle attività lavorativa.

Il vaccino non impedisce che possa comunque svilupparsi la malattia, per questo l'introduzione del Green Pass, che è peraltro ottenibile in presenza di situazioni diverse, non deve allentare le misure previste e quelle che saranno ulteriormente valutate necessarie.

Nella presente audizione, senza richiamare le disposizioni che avranno validità dal 15 ottobre al 31 dicembre riteniamo utile soprattutto evidenziare i punti più controversi del decreto, chiedendo che possano essere modificati e/o chiariti.

La prima questione che intendiamo evidenziare riguarda la tutela della privacy, stante la delicatezza delle informazioni a cui i datori di lavoro potranno avere accesso.

Questo tema è stato già oggetto di alcuni interventi da parte di qualche azienda, come ad es. FFSS. In questo caso il Garante ha evidenziato come non sia consentito comunicare in anticipo il possesso del Green Pass per accedere al luogo di lavoro.

La questione che dovrà trovare chiarimenti in senso generalizzato e avrà non poche ricadute organizzative specie nei posti di lavoro più diffusi e frammentati o nelle realtà con numerosi dipendenti, vale anche per quanto riguarda i lavoratori esenti.

La verifica della certificazione dovrebbe il più possibile rendere riconoscibile la idoneità all'accesso al luogo di lavoro e non la ragione che la determina. Questo anche per evitare, soprattutto per i lavoratori esenti che eventualmente non volessero rendere nota la ragione della esenzione, atteggiamenti discriminatori o impropri che si potrebbero determinare.

Per questo sarebbe necessario che la certificazione medica attestante l'esenzione non richieda la motivazione della stessa.

Gli articoli dall'1 al 3 riguardano le modalità di impiego delle certificazioni Covid nell'ambito del lavoro pubblico, del lavoro privato e per l'accesso agli uffici giudiziari.

Una problematica che vogliamo evidenziare riguarda i lavoratori stranieri che hanno effettuato la vaccinazione in un Paese straniero utilizzando tuttavia un vaccino non riconosciuto in Italia.

Si potrebbe trattare, soprattutto per alcuni settori fra cui l'assistenza alle famiglie, di moltissimi casi di lavoratrici e lavoratori ( spesso a stretto contatto con popolazione anziana e fragile ) che non possono fare il vaccino ma non hanno accesso nemmeno alla esenzione o al Green Pass.

Sia nella parte relativa ai datori di lavoro pubblici che a quelli privati le disposizioni parlano di assenza ingiustificata, evidenziando poi tuttavia che la stessa non possa determinare alcuna conseguenza disciplinare, garantendo altresì il diritto alla conservazione del posto. Occorre quindi valutare se la formulazione assenza ingiustificata sia la più corretta.

Il decreto lascia ampi margini di discrezionalità ai datori di lavoro che devono definire le modalità con cui organizzare il lavoro per determinare i controlli, valutare la modalità con cui effettuarli, indicare i responsabili ai controlli e verificare il rispetto delle prescrizioni.

Dovranno uscire, auspichiamo quanto prima e possibilmente previo confronto con le Parti Sociali, linee guida o un decreto del Presidente del Consiglio per definire le modalità organizzative in ordine alle verifiche delle certificazioni. Questi atti saranno importanti per evitare che la discrezionalità dei comportamenti possa generare effetti discriminatori.

E' per noi necessario che i lavoratori siano correttamente informati rispetto alle modalità dei controlli stessi e delle modifiche organizzative che gli stessi possono comportare. Dal momento

che la predisposizione delle misure organizzative riguarda la gestione della sicurezza sul luogo di lavoro il sindacato i lavoratori dovranno essere destinatari di informativa e consultazione.

In caso di violazione dell'obbligo ( entrata senza idoneità e poi verifica successiva ) appare abbastanza evidente che anche il lavoratore oltre che il datore di lavoro sarà passibile di sanzione amministrativa e di possibile provvedimento disciplinare. Occorre quindi accompagnare con una grande campagna informativa l'entrata in vigore del decreto, oltre al fatto che i lavoratori devono essere correttamente informati dei codici disciplinari applicati.

Nell'articolato relativo all'ambito di lavoro privato il capoverso più contraddittorio riguarda le aziende fino a 15 dipendenti con la introduzione di fattispecie distinte rispetto alla generalità delle norme riguardanti il lavoro.

Se infatti è comprensibile che possano essere agevolate le ipotesi di sostituzione di personale momentaneamente assente per assenza di certificazioni, appare francamente inaccettabile pensare che una volta ottenuta la certificazione il lavoratore possa continuare a rimanere in sospensione considerato che la durata della stessa non è dipendente dalla presentazione della documentazione ma dalla durata del contratto di lavoro per la sostituzione.

Il lavoratore una volta in possesso della certificazione potrebbe dichiarare la propria disponibilità al lavoro ed avere quanto meno diritto alla retribuzione in modo che non venga lesa oltre il periodo di assenza della certificazione.

La parte relativa alla successione dei rinnovi dei contratti dei lavoratori assunti in sostituzione apre quindi a più di una contraddizione rispetto al principio generale della norma in questione. Potrebbe configurarsi, se non escluso a priori, il caso estremo non escludibile in linea teorica di un ricorso al licenziamento per giustificato motivo oggettivo di lavoratori sostituiti con contratto a tempo determinato, in ragione del fatto che la norma prevede che il contratto stipulato per la sostituzione del lavoratore privo di green pass è rinnovabile una sola volta (10 + 10 giorni).

Ciò sarebbe assolutamente inaccettabile e negherebbe il principio cardine della norma riferito a tutti i lavoratori sulla esclusione di ogni sanzione disciplinare per il non essere in possesso della certificazione. In ogni caso questa è una previsione da chiarire, modificandola .

L'articolo 4 del decreto legge concerne la somministrazione di test antigenici rapidi a prezzi calmierati, secondo quanto definito dal Protocollo già stipulato dal Commissario Straordinario. Da tempo proponiamo che i tamponi debbano, come avviene in altri paesi europei, essere strumento garantito a tutti i cittadini con cadenze regolari, per il valore che gli stessi hanno sia in termini di prevenzione che di monitoraggio dell'andamento del contagio. Ed è per questo che noi riteniamo che il costo del tampone non debba essere a carico del lavoratore.

L'articolo 5 modifica alcune disposizioni dell'articolo 9 del decreto legge 52/2021 e successive modifiche, relative alla Certificazione verde Covid-19 che sarà riconosciuta anche a tutti coloro che abbiano ricevuto, dalle autorità sanitarie competenti, la somministrazione di un vaccino riconosciuto come equivalente dal Ministero della Salute; a chi abbia contratto il virus dopo la somministrazione del vaccino (prima dose o ciclo completo) e sia guarito, con validità di 12 mesi dall'avvenuta guarigione; a chi, dopo aver avuto il virus, abbia ricevuto la prima dose (senza aspettare i 15 giorni).

Questo articolo disciplina più compiutamente tempi e modi di riconoscimento del "green pass", in particolare per i cittadini di stati esteri che abbiano completato il ciclo vaccinale e per coloro i quali abbiano contratto il virus e si siano sottoposti alla somministrazione.

Richiamiamo qui la problematica dei lavoratori di Paesi i cui vaccini non sono ritenuti equivalenti, ma che hanno effettuato la vaccinazione in quei paesi.

Non abbiamo particolari evidenze sugli articoli 6 e 7, mentre, nel rispetto e con la fiducia nelle valutazioni del CTS, valutiamo che sia importante, per attività che hanno subito restrizioni significative che possa essere valutata la possibilità che sia incrementata la capienza massima consentita in alcuni luoghi (es. cinema e teatri) ancora sottoposti a limitazioni e in cui è necessario il “green pass” per accedere.

Roma, 5 ottobre 2021