Senato della Repubblica XVIII LEGISLATURA

Giunte e Commissioni

# RESOCONTO STENOGRAFICO n. 24

**11ª COMMISSIONE PERMANENTE** (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)

AUDIZIONE DI RAPPRESENTANTI DI ADAPT IN RELAZIONE ALL'AFFARE ASSEGNATO RIGUARDANTE RICADUTE OCCUPAZIONALI DELL'EPIDEMIA DA COVID-19, AZIONI IDONEE A FRONTEGGIARE LE SITUAZIONI DI CRISI E NECESSITÀ DI GARANTIRE LA SICUREZZA SANITARIA NEI LUOGHI DI LAVORO (N. 453)

175ª seduta (2ª pomeridiana): martedì 5 maggio 2020

Presidenza della presidente MATRISCIANO

AU 0520
TIPOGRAFIA DEL SENATO

# I N D I C E

**Audizione di rappresentanti di ADAPT in relazione all'affare assegnato riguardante ricadute occupazionali dell'epidemia da Covid-19, azioni idonee a fronteggiare le situazioni di crisi e necessità di garantire la sicurezza sanitaria nei luoghi di lavoro (n. 453)**

PRESIDENTE . . . . . *Pag.* 3, 5, 7
* TOFFANIN *(FIBP-UDC)* . . . . . 7
*BENINCASA* . . . . . *Pag.* 5, 7
*SEGHEZZI* . . . . . 3

***N.B. L'asterisco accanto al nome riportato nell'indice della seduta indica che gli interventi sono stati rivisti dagli oratori.***

*Sigle dei Gruppi parlamentari: Forza Italia Berlusconi Presidente-UDC: FIBP-UDC; Fratelli d'Italia: FdI; Italia Viva-P.S.I.: IV-PSI; Lega-Salvini Premier-Partito Sardo d'Azione: L-SP-PSd'Az; MoVimento 5 Stelle: M5S; Partito Democratico: PD; Per le Autonomie (SVP-PATT, UV): Aut (SVP-PATT, UV); Misto: Misto; Misto-Liberi e Uguali: Misto-LeU; Misto-MAIE: Misto-MAIE; Misto-Più Europa con Emma Bonino: Misto-PEcEB.*

*Intervengono, nell'ambito dell'affare assegnato, ai sensi dell'articolo 34, comma 1, e per gli effetti dell'articolo 50, comma 2, del Regolamento, per ADAPT, il dottor Francesco Seghezzi, presidente, e la dottoressa Giada Benincasa, ricercatrice.*

*I lavori hanno inizio alle ore 17,20.*

*PROCEDURE INFORMATIVE*

**Audizione di rappresentanti di ADAPT in relazione all'affare assegnato riguardante ricadute occupazionali dell'epidemia da Covid-19, azioni idonee a fronteggiare le situazioni di crisi e necessità di garantire la sicurezza sanitaria nei luoghi di lavoro (n. 453)**

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca l'audizione di rappresentanti di ADAPT in relazione all'affare assegnato riguardante ricadute occupazionali dell'epidemia da Covid-19, azioni idonee a fronteggiare le situazioni di crisi e necessità di garantire la sicurezza sanitaria nei luoghi di lavoro (n. 453).

Comunico che, ai sensi dell'articolo 33, comma 4, del Regolamento del Senato, è stata chiesta l'attivazione dell'impianto audiovisivo a circuito chiuso, nonché la trasmissione televisiva sui canali *web*, YouTube e satellitare del Senato della Repubblica, e che la Presidenza del Senato ha già preventivamente fatto conoscere il proprio assenso. Se non si fanno osservazioni, tale forma di pubblicità è dunque adottata per il prosieguo dei nostri lavori.

Avverto inoltre che la pubblicità della seduta odierna è assicurata anche attraverso il Resoconto stenografico.

Cedo ora la parola al dottor Seghezzi.

*SEGHEZZI*. Signor Presidente, onorevoli senatori, vi ringrazio per l'invito e per la possibilità che ci viene offerta. Mi concentrerò soprattutto sulla questione delle ricadute occupazionali e sulle azioni idonee a fronteggiare l'attuale situazione di crisi, mentre la dottoressa Benincasa, alla quale lascerò poi la parola, si soffermerà per lo più sui temi legati alla salute e alla sicurezza.

Nel poco tempo che abbiamo a disposizione voglio richiamare in breve tre punti.

Rispetto alle ricadute occupazionali, non starò qui a ribadire analisi e prospettive, che sono state già illustrate in occasione di precedenti audizioni o che probabilmente saranno oggetto di esame in altre audizioni, in cui chiamerete a riferire istituzioni anche più autorevoli della nostra dal punto di vista dell'analisi quantitativa. Mi concentrerò, invece, sull'as-

setto istituzionale che si sta in qualche modo delineando, ossia sul fatto che, come già abbiamo osservato per la crisi del 2008-2011 e nei picchi successivi, la gestione di un'emergenza come quella attuale trova una possibile soluzione laddove alle norme statuali si affianchino un importante ruolo e un'importante azione della contrattazione collettiva; è qualcosa che stiamo già vedendo in questi primi mesi e che, dal nostro punto di vista, va fortemente favorito e incoraggiato.

Sappiamo che, all'interno di una struttura produttiva come quella italiana che, anche dopo l'ultima crisi, si è andata specializzando molto su specifici settori e su aziende che hanno poi potenziato il singolo settore, finendo per verticalizzare molto, soluzioni che cercano di essere uguali per tutti a livello nazionale faticano a generare esiti *win-win* per tutti.

Una strada da intraprendere oggi è quella volta a dare più spazio su diversi istituti, come ad esempio quelli legati alla contrattazione in materia di lavoro: penso a tutto il tema dei contratti a termine e all'ipotesi di possibili deroghe sul fronte delle causali, ma anche in tema di orario di lavoro o di sicurezza. Come dicevo, si tratta di lasciare il più possibile spazio alla contrattazione collettiva in modo tale che, sia a livello di settore, sia a livello aziendale, sia dove non c'è il livello aziendale perché le aziende non hanno la presenza sindacale, possa esserci uno spazio per una contrattazione territoriale – che conosciamo già bene in alcuni settori particolarmente investiti dalle conseguenze dell'attuale emergenza, come ad esempio quello agricolo – che può essere un tentativo di risposta, cercando di non costruire delle strategie uguali per tutti, ma differenziando le varie realtà.

Del resto, nella non auspicabile ipotesi di nascita di nuovi focolai nei prossimi mesi, la possibilità di costruire a livello dei singoli territori delle risposte legate sia alle modalità di lavoro, sia anche ad altri aspetti può essere vantaggioso rispetto ad un'azione uniforme a livello nazionale.

Affermata la centralità della contrattazione collettiva, due aspetti in particolare possono essere utili, sia per la gestione ancora della fase emergenziale rispetto al lavoro che ci accompagnerà per qualche mese, sia rispetto poi ad una vera e propria ripartenza.

Il primo aspetto riguarda il lavoro agile, cosiddetto da remoto. Negli ultimi mesi abbiamo assistito all'adozione di forme di lavoro agile, con un approccio emergenziale sicuramente dettato dalla necessità, ma che, come già i sindacati hanno rilevato, ha visto diversi confini: da una parte, il lavoro agile, che, ai sensi della legge n. 81 del 2017, cerca di sganciarsi dai limiti del lavoro subordinato, orientandosi verso un lavoro per obiettivi, che valorizzi i risultati e che sia più libero dai vincoli spazio-temporali e, dall'altra parte, invece, la modalità del telelavoro, che nei fatti è stata quella sostanzialmente e anche comprensibilmente più adottata all'interno della prima fase dell'emergenza. Abbiamo aziende che, nel giro di due, tre o quattro giorni, hanno dovuto far lavorare da remoto centinaia di persone.

Crediamo che, in una fase di nuova normalità e quindi di convivenza con il virus, in cui il lavoro a distanza deve essere ampiamente favorito, sia necessario promuovere non tanto nuove soluzioni normative – in

quanto la soluzione normativa è presente con la legge n. 81 del 2017, che è anche abbastanza recente –, ma soprattutto e anche in questo caso, tornando al quadro delineato all'inizio, il ruolo della contrattazione collettiva.

È necessario in particolare che nelle varie realtà aziendali, ma anche territoriali – perché poi il lavoro a distanza si incrocia con il tema dei trasporti, dei servizi alla persona, delle scuole e così via –, si tenga conto delle specificità dei modelli organizzativi che rispecchiano i singoli settori e si vada nella direzione di costruire, attraverso i contratti, delle formule il più possibile moderne di lavoro agile, che in questo momento sarebbero particolarmente preziose, in cui vi sia veramente la possibilità di slegarsi da una serie di vincoli del lavoro subordinato, correlati soprattutto allo spazio e al tempo. Penso in questo senso a tutto il tema della conciliazione vita-lavoro e alla difficoltà, con la chiusura delle scuole e con la probabile chiusura dei centri estivi, di concepire oggi un lavoro da remoto che sia ancora vincolato a orari fissi e a modelli di controllo a distanza che non rendono facilmente compatibile il lavoro con le esigenze di cura della famiglia.

L'ultimo aspetto che voglio sottolineare, prima di lasciare la parola alla dottoressa Benincasa, riguarda la formazione. Sarebbe utile che la contrattazione collettiva fosse spinta, anche a livello normativo, soprattutto dal punto di vista dei fondi, ad approfittare di questo momento per investire nella riqualificazione professionale e nella formazione dei lavoratori, in particolare di quelli in cassa integrazione, sia di quelli a zero ore, sia di quelli che fanno un certo numero di ore, cercando di raccordarsi con il fondo sociale europeo, così da capire meglio le linee guida del progetto SURE della Commissione europea. In questo modo, approfittando di questo momento, in una fase di ripartenza sarebbe possibile andare verso un modello di valorizzazione del capitale umano in grado di portarci ad una produttività e ad un'innovazione più elevate di quelle che avevamo prima dell'emergenza.

Vi ringrazio e, se possibile, cedo la parola alla dottoressa Benincasa.

PRESIDENTE. Prego, dottoressa Benincasa.

*BENINCASA*. Signor Presidente, il mio breve intervento sarà focalizzato sul tema della salute e della sicurezza sul lavoro che, in questa fase di ripresa in cui milioni e milioni di lavoratori stanno tornando nei luoghi di lavoro, è per il nostro ambito ancora più centrale.

Come risulta infatti dalle nostre analisi, che si basano principalmente sul diritto oggi vivente e, dunque, sull'esito della contrattazione collettiva a vari livelli (nazionale, territoriale e aziendale), emergono alcuni nodi tematici che meriterebbero approfondimento.

Il primo è quello dell'utilizzo dei test sierologici, un tema caldo e dibattuto, tanto nella comunità scientifica e, dunque, nell'ambito medico-scientifico, quanto nel mondo del lavoro, non tanto ai fini diagnostici, quanto piuttosto ai fini epidemiologici riguardo alla circolazione virale nella popolazione lavorativa. A tal proposito potrebbe essere opportuno

definire se i test sierologici possano costituire un accertamento suppletivo all'ordinaria sorveglianza sanitaria, da un lato, o se invece siano da ritenersi in assoluto vietati per definire il giudizio di idoneità del singolo lavoratore, come sostenuto recentemente da autorevoli istituzioni.

In caso di esito positivo e quindi di possibile utilizzo degli strumenti individuati nei test sierologici, potrebbe essere utile capire come questi si possono inserire nell'attuale legislazione lavoristica e dunque il potenziale contrasto che si verrebbe a porre con l'articolo 5 dello statuto dei lavoratori, che vieta al datore di lavoro di effettuare controlli sullo stato di salute dei lavoratori.

In secondo luogo, potrebbe essere utile chiarire quali sono le modalità operative per poterli utilizzare, che potrebbero essere demandate alla contrattazione collettiva e dunque al sistema di relazioni industriali. Tale problematica viene sollevata in quanto ci sono ricadute pratiche molto importanti che si stanno delineando in tutto il territorio nazionale e nel tessuto imprenditoriale stesso. Attualmente, infatti, ci troviamo di fronte ad un panorama così variegato da avere differenze non solo all'interno dello stesso ordinamento nazionale, ma anche tra una Regione e l'altra. Anche le Regioni si stanno avviando nella definizione di come e quando poter utilizzare tali test sierologici. Addirittura, come rilevato, ci sono differenze all'interno di una stessa Regione, in cui troviamo autorità sanitarie locali che prevedono la possibilità di farne utilizzo e altre che invece la negano, o sospendono l'utilizzo di tali test per alcune aziende che avevano già intrapreso questo percorso.

Anche a livello aziendale ci sono attualmente molti protocolli, già sottoscritti, che evidenziano come in alcune realtà imprenditoriali siano già state previste e attuate vere e proprie procedure di somministrazione di test sierologici, anche attraverso il supporto di personale scientifico qualificato, talvolta mediante doppia procedura di *screening*. Da questo punto di vista potrebbe essere opportuno individuare un orientamento centrale diretto anche ad abilitare la contrattazione collettiva a disciplinare questi strumenti.

L'altro punto su cui mi vorrei brevemente soffermare è quello inerente alla necessità o meno di aggiornare il documento di valutazione dei rischi, come previsto all'articolo 29 del decreto legislativo n. 81 del 2008, a fronte del rischio da coronavirus, che è un tema attualmente molto dibattuto tra gli esperti in materia di salute e sicurezza. Infatti, se da un lato è necessario tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nella ripresa del lavoro, è altrettanto auspicato e auspicabile fornire elementi certi per il tessuto produttivo nazionale.

A questo proposito segnaliamo che, ancora una volta, il sistema di relazioni industriali tende a superare i dubbi teorici, prevedendo all'interno dei protocolli aziendali stessi tale obbligo di aggiornamento del documento di valutazione dei rischi. Tuttavia, data la rilevanza che questa questione pone e potrebbe porre anche all'interno delle sedi penali, sarebbe auspicabile un indirizzo centrale e univoco.

PRESIDENTE. Ringrazio gli auditi per i loro interventi, entrambi molto interessanti. Chiedo ai senatori presenti se desiderano porre delle domande.

TOFFANIN *(FIBP-UDC)*. Signor Presidente, ringrazio gli auditi per i loro interessanti interventi. Condivido la necessità di parlare di contrattazione collettiva territoriale, perché mai come in questo momento notiamo che a livello di singolo territorio, di Regione, ma anche di singolo Comune, c'è proprio la necessità di differenziare. Per cui credo che sia necessario uno snellimento della procedura che aiuti sia il lavoratore che le imprese.

In effetti, mi preoccupa quanto sottolineato dalla dottoressa Benincasa in merito alla considerazione del contagio da Covid-19 sul posto di lavoro come infortunio sul lavoro: è una voce che sta ricorrendo in questi giorni. La mia preoccupazione è che se, da un lato, è positivo che ci sia un riconoscimento a beneficio del lavoratore, affinché venga tutelato non solo in termini di malattia, ma anche di quantificazione in denaro, questo però non deve comportare alcun aggravio per il datore di lavoro, né in termini di responsabilità civile o penale, né in termini di aumento di premi assicurativi.

In questo momento dobbiamo infatti capire che, al di là dei contenziosi, c'è anche un onere economico che ricade sull'azienda e che la stessa non si può permettere per una ripresa che sia efficace ed efficiente. Quello che chiedo è come si possa normare questa tutela sia per il lavoratore che per il datore di lavoro.

PRESIDENTE. Invito gli auditi ad intervenire in replica alle questioni poste.

*BENINCASA*. Confermiamo sostanzialmente la necessità di ottenere dei chiarimenti e degli approfondimenti proprio per la rilevanza del tema affrontato.

PRESIDENTE. Ringrazio gli auditi per il tempo che ci hanno dedicato e li invito a trasmettere alla Commissione ogni ulteriore documentazione in materia.

Dichiaro pertanto conclusa l'audizione e rinvio il seguito della procedura informativa ad altra seduta.

*I lavori terminano alle ore 17,45.*

€ 1,00