

**CONVERSIONE IN LEGGE DEL D. L.
N. 127/ 2021, RECANTE MISURE
URGENTI PER ASSICURARE LO
SVOLGIMENTO IN SICUREZZA DEL
LAVORO PUBBLICO E PRIVATO
MEDIANTE L'ESTENSIONE
DELL'AMBITO APPLICATIVO DELLE
CERTIFICAZIONE VERDE COVID19 E
IL RAFFORZAMENTO DEL SISTEMA DI
SCREENING**

DDL n. 2394/S

Commissione Affari
Costituzionali Senato

**AUDIZIONE ANCE
5 OTTOBRE 2021**

Sommario

Valutazione generale3

**Obbligo di verifica e organizzazione del lavoro:
criticità e proposte3**

Valutazione generale

L'Ance si è espressa pubblicamente a favore di un provvedimento che rendesse la certificazione verde COVID-19 (cd. green pass) obbligatoria nei luoghi di lavoro.

Del resto, fin dall'inizio della pandemia, il settore delle costruzioni si è dimostrato molto sensibile e attento alla necessità di adottare misure specifiche che consentissero di riprendere l'attività lavorativa nei cantieri garantendo, al contempo, la massima protezione dei lavoratori dal rischio di contagio.

Le peculiarità che contraddistinguono il settore delle costruzioni, hanno determinato la necessità di definire appositi protocolli di settore volti a consentire la ripresa delle attività produttive in totale sicurezza e nel rispetto delle regole, a tutela, in particolar modo, delle maestranze che operano nel settore.

L'ANCE è stata una delle prime categorie, infatti, a sottoscrivere due Protocolli contenenti misure per la prevenzione e la tutela della sicurezza dei lavoratori, uno con il Ministero Infrastrutture e Trasporti, ANAS e RFI, oltre che con i Sindacati nazionali edili, l'altro con tutte le parti sociali dell'edilizia, artigiani, cooperative e piccole imprese, con relative procedure operative definite con l'ente bilaterale di settore.

L'attenzione dimostrata dal sistema edile e l'efficacia delle scelte adottate emergono dalla lettura dei rapporti mensili che l'Inail pubblica sugli infortuni da Covid: il numero di infortuni da Covid in edilizia è, ad oggi, molto contenuto.

Ciò posto, era ora necessario un intervento di carattere generale – quale quello introdotto dal D.L. n. 127/2021 qui in esame – che garantisse l'operatività delle nostre imprese e che si aggiungesse alle misure anti contagio, a tutela della salute dei lavoratori, anche con l'obiettivo di consolidare la ripresa economica e di salvaguardare i posti di lavoro, minacciati dal virus ormai da troppo tempo.

L'unico strumento disponibile è oggi il green pass.

Obbligo di verifica e organizzazione del lavoro: criticità e proposte

I datori di lavoro dovranno definire, entro il 15 ottobre prossimo, le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche delle certificazioni verdi.

I datori di lavoro potranno verificare, al momento dell'accesso nei luoghi di lavoro o a campione, secondo le predette modalità, esclusivamente il possesso del Green pass da parte dei lavoratori, senza conoscerne però l'origine né la scadenza.

Non è, infatti, consentito, per motivi legati alla tutela della privacy, sapere se tale certificazione sia comprovante lo stato di avvenuta vaccinazione contro il SARS-CoV-2, lo

stato di avvenuta guarigione dall'infezione da SARS-CoV-2, ovvero l'effettuazione di un test molecolare o antigenico rapido con risultato negativo al virus stesso.

Tale preclusione, però, mal si concilia con la necessità del datore di lavoro di organizzare preventivamente la prestazione lavorativa dei propri dipendenti, soprattutto in un settore, quale quello dell'edilizia, connotato da una particolare organizzazione del lavoro stesso. L'attività, infatti, è spesso realizzata da squadre composte da specifiche professionalità, per cui l'assenza imprevista anche di un solo lavoratore può comportare l'impossibilità di adibire al lavoro l'intera squadra. Inoltre, molti lavoratori si recano direttamente presso il luogo di svolgimento della prestazione, senza passare preventivamente presso la sede o il magazzino dell'azienda (es. lavori stradali o lavori di manutenzione della rete idrica o fognaria).

Più in generale, occorre snellire il più possibile gli adempimenti a carico del datore di lavoro per la verifica del possesso del green pass. Si pensi all'onere organizzativo di tale verifica all'interno di cantieri in cui siano presenti più imprese esecutrici, oltre ai vari fornitori, lavoratori autonomi e liberi professionisti. Si rischia evidentemente una duplicazione di adempimenti, con il conseguente allungamento dei tempi di tale verifica.

A tal fine, è necessario che nel testo del D.L. n. 127/2021 sia introdotto in maniera esplicita l'obbligo, per il lavoratore che non sia in possesso di green pass, di comunicarlo al datore di lavoro con congruo preavviso, comunque non inferiore a 2 giorni lavorativi, rispetto all'inizio della prestazione lavorativa in un determinato arco temporale (es. settimanale). Ciò consentirebbe all'impresa di fronteggiare con un minimo di preavviso le difficoltà organizzative derivanti dall'eventuale assenza del green pass per uno o più dipendenti.

Inoltre, è necessario consentire a tutte le imprese, anche con organico dai 15 dipendenti in su, di poter sospendere i dipendenti privi di green pass, fin dal terzo giorno di assenza ingiustificata, per poterli sostituire con lavoratori assunti a tempo determinato, ai sensi dell'art. 23, comma 2, lett. e) del decreto legislativo n. 81 del 2015, e/o con lavoratori in somministrazione, anche per un termine più ampio dei 10 giorni previsti dal decreto legge n. 127 del 2021, prorogabile e/o rinnovabile anche più di una volta, fino alla data del 31 dicembre 2021 o comunque fino a quella di cessazione dello stato di emergenza.

Occorre, altresì, introdurre un'apposita disposizione che sollevi l'impresa da eventuali responsabilità per inadempimento nei confronti del committente qualora si verifichi un ritardo nell'esecuzione dei lavori causato dall'assenza di uno o più lavoratori (dell'impresa affidataria o dell'impresa subappaltatrice) per mancato possesso del green pass.

In ogni caso, come già accennato, si ritiene fondamentale che, con specifica previsione normativa o chiarimento ministeriale e di concerto con l'Autorità Garante per la protezione dei dati, venga consentito al datore di lavoro di conoscere la natura della certificazione verde (ossia il presupposto del suo rilascio), per consentirgli di poter organizzare al meglio l'attività dell'impresa, riducendo, in parte, gli adempimenti e gli oneri di verifica posti a suo carico.

Ciò risulta tanto più indispensabile per le imprese che svolgono lavori presso strutture residenziali, socio-assistenziali e sociosanitarie, rispetto alle quali il D.L. n. 122/2021 (ora trasfuso nella legge di conversione del D.L. n. 111/2021) ha disposto, a decorrere dal 10 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, l'estensione dell'obbligo vaccinale a tutti i soggetti, anche esterni, che svolgano a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa nelle strutture medesime.

Peraltro, a pochi giorni dall'entrata in vigore della suddetta disposizione non risulta ancora emanato il DPCM, previsto dalla disposizione medesima, recante le modalità di verifica dell'adempimento dell'obbligo vaccinale da parte dei datori di lavoro interessati.

Si auspica, quindi, che vengano adottate in tempi rapidi le iniziative più opportune per snellire le procedure di controllo della certificazione verde da parte dei datori di lavoro e che venga intrapresa un'azione ancora più incisiva che introduca, in via generale, l'obbligo vaccinale ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa.