

COMMISSIONE AFFARI COSTITUZIONALI SENATO
DDL n. 2394 di conversione del d-l 127/2021 - estensione certificazione verde COVID-19 e
rafforzamento *screening*
AUDIZIONE UTILITALIA 6 OTTOBRE 2021



Utilitalia rappresenta le imprese che gestiscono servizi pubblici essenziali, servizi che, in funzione del rilievo fondamentale per il benessere della collettività e la prosecuzione della vita civile e produttiva del Paese, sono stati erogati anche per tutto il periodo della pandemia, come peraltro previsto e riconosciuto sin dalla legislazione emergenziale del 2020.

Il tema principale che si intende portare all'attenzione è relativo alle disposizioni di cui all'art. 9 *septies* D.L. n.52/2021, introdotto dall'articolo 3 del D.L. n. 127/2021. In particolare, si pone il problema di contemperare l'obbligo istituzionale delle aziende di **garantire la sicurezza e la continuità dei servizi essenziali svolti**, con le modalità (ed i limiti) di controllo, in capo ai datori di lavoro, della certificazione verde.

Poiché non può negarsi come la prestazione dei lavoratori sia fondamentale ai fini della garanzia dell'erogazione dei servizi resi agli utenti – per la tutela di diritti fondamentali della collettività di fronte ai quali cedono anche altri diritti di rango costituzionale, quali il diritto di sciopero dei lavoratori stessi – non sarebbe sproporzionata l'estensione agli addetti dei servizi pubblici essenziali della soluzione adottata per gli operatori sanitari.

Ciò quanto meno per gli operatori addetti alle prestazioni indispensabili, anche se si ricorda che la gran parte dei dipendenti delle aziende che svolgono servizi pubblici locali entra frequentemente in contatto con il pubblico e non sarebbe sempre agevole per l'azienda individuare solo i lavoratori che assicurano la continuità del servizio.

Rimanendo all'interno del percorso disegnato dal D.L. n. 127/2021, le aziende dei servizi pubblici hanno necessità assoluta di operare un'adeguata programmazione nella gestione della forza lavoro, al fine di garantire i servizi essenziali agli utenti e la sicurezza degli stessi servizi, attraverso la verifica della disponibilità certa di personale in turno, in reperibilità, ecc., in particolare per quelle prestazioni non svolgibili da remoto. Inoltre, spesso le mansioni e le professionalità in questione sono difficilmente fungibili e reperibili nel mercato in tempi brevi.

Di conseguenza, un modello – quale quello che alcuni interpreti rinvencono nel D.L. n. 127/2021 – che non consenta anticipatamente di conoscere il possesso (o meno) del green pass dei lavoratori, né il suo periodo di validità, né consenta di adottare provvedimenti di allontanamento del lavoratore sprovvisto di green pass (quantomeno per il periodo atto a reperire le necessarie sostituzioni), potrebbe generare il rischio di interruzioni del servizio non prevedibili né fronteggiabili dalle aziende.

Laddove tale lettura fosse confermata, sarebbe allora necessario **introdurre**, con riguardo ai servizi pubblici essenziali, quanto meno **l'obbligo del lavoratore di comunicare anticipatamente al datore di lavoro il possesso ed il periodo di validità del green pass, affiancato eventualmente da una sanzione disciplinare che ne presidi l'effettività**.

Difatti, i datori di lavoro di questi comparti devono poter essere in grado di **conoscere con congruo anticipo l'esigibilità della prestazione lavorativa**, in modo da poter garantire un'efficiente programmazione del servizio e non dover, di converso, "subire" i limiti della norma che consente al lavoratore di non munirsi della certificazione.



Infine, in ogni caso di mancanza di green pass (assente o scaduto), i datori di lavoro dei servizi pubblici debbono poter procedere alla **sospensione dei lavoratori per il tempo necessario alla loro sostituzione, anche tramite rapporti di lavoro a tempo determinato**; a tale proposito si dovrebbe tener conto altresì della possibilità di sospendere temporaneamente i vincoli procedurali di assunzione a carico delle società a controllo pubblico.