



**Senato della Repubblica**  
**1ª Commissione permanente (Affari costituzionali)**

**A.S. 2394**

**Conversione in legge del decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127,  
recante 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**

**Audizione del Presidente di Conflavoro PMI, Roberto Capobianco**

**7 ottobre 2021**

Onorevole Presidente Parrini, onorevoli senatori,

a nome di Conflavoro PMI, che ho l'onore di presiedere, intendo ringraziarVi per l'invito a partecipare a questa audizione, dandoci la possibilità di portare alla Vostra attenzione le nostre valutazioni circa le nuove misure che dispongono, per il periodo dal 15 ottobre 2021 al 31 dicembre 2021, l'obbligo di possesso - e di esibizione su richiesta - di un **certificato verde COVID-19** (in corso di validità) **ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro** - in cui si svolga l'attività del medesimo soggetto - sia nel settore lavorativo pubblico sia nel settore lavorativo privato.

Al fine di consentire un'analisi chiara, riportiamo di seguito le nostre valutazioni sui punti di maggiore interesse, ritenendo le valutazioni che Vi sottoponiamo propedeutiche ad una più corretta applicazione delle norme in rapporto **alle esigenze del lavoro e ad una permanente tutela della salute**. Il nostro apporto vuole essere significativo di un bilanciamento tra gli interessi che tenga in considerazione le ragioni delle parti, nell'ottica di consentire alle imprese di poter operare nel massimo rispetto del diritto alla salute e parallelamente di salvaguardarne la funzionalità economica e imprenditoriale.

La nostra analisi riguarderà, in particolare, **l'articolo 3 del decreto-legge in esame**, rubricato *(Disposizioni urgenti sull'impiego di certificazioni verdi COVID-19 in ambito lavorativo privato)*.

Una prima necessaria valutazione riteniamo opportuno farla in merito al **Capoverso 5, relativo alle modalità di verifica delle certificazioni verdi COVID-19**. A nostro avviso, il controllo a campione si presta ad **interpretazioni troppo variegata** e lascia aperti troppi interrogativi.

**Il rischio concreto è che l'azienda in buona fede venga sanzionata** se nelle misure organizzative che introdurrà dovessero essere previste modalità di verifica a campione che non coincidono con il pensiero dell'ente di controllo; dall'altro versante, il rischio è, invece, che l'impresa **non benefici in alcun modo della previsione di alleggerimento dei controlli** e che, nella preoccupazione di vedersi sanzionata, **effettui in realtà controlli serrati e su tutti i dipendenti**.

Un intervento che riteniamo indispensabile da parte del Legislatore, pertanto, è che **vengano meglio esplicitate le modalità di verifica a campione** che le imprese, soprattutto quelle di piccole dimensioni, possono introdurre senza il rischio di vedersi sanzionate.

Sulla base di questo principio di valutazione, ulteriore rilievo è opportuno avanzarlo in merito alle tempistiche in cui il datore di lavoro dovrebbe effettuare il controllo laddove, ancora nel Capoverso 5, art. 3, comma 1, **l'espressione "prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro," potrebbe risultare fuorviante.** È auspicabile, infatti, che venga chiarito in modo incontrovertibile che l'azienda che indica nel proprio protocollo le modalità e gli orari, qualsiasi essi siano, in cui il responsabile designato effettua le verifiche di possesso del green pass non sia sottoposta ad alcun tipo di sanzione.

Ancora in merito alle modalità e tempistiche di controllo, intendiamo evidenziare che la verifica quotidiana della certificazione verde, soprattutto nelle imprese di più piccole dimensioni, comporta un dispendio di tempo e di energie alquanto significativo. Per far fronte a tale problematica ed **evitare controlli reiterati**, Come Conflavoro PMI suggeriamo di prevedere la possibilità per il datore di lavoro/responsabile designato al controllo **di registrare, alla prima verifica utile, la data di scadenza del green pass**, acquisendo l'obbligatorio consenso del lavoratore e fornendogli idonea informativa sul trattamento dei dati personali.

Conflavoro PMI considera essenziale, altresì, il rispetto dei valori costituzionali in un bilanciamento **che anteponga il diritto alla salute alla privacy del lavoratore**, prevedendo, per il datore di lavoro, la possibilità di poter controllare la presenza della certificazione verde **in ogni momento del rapporto di lavoro** tra le parti, quindi **sia nel caso di sostituzione del lavoratore sia di nuova assunzione.** Ciò che specificatamente intendiamo è che vi sia una sostanziale **facoltà del datore di lavoro di poter sempre e preventivamente accertare la presenza del green pass.**

**In merito al Capoverso 7**, con cui viene sancita la possibilità per le imprese con meno di 15 dipendenti di sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, per un massimo di dieci giorni rinnovabili una sola volta, pur

condividendo la *ratio* della misura, volta a far fronte alla difficoltà per le PMI di sostituire i lavoratori con altro personale interno, come Conflavoro riteniamo che **tale previsione debba essere estesa alle imprese di tutte le dimensioni**, non essendoci ragione di fatto o giuridica che possa limitare la libertà delle realtà imprenditoriali con un numero maggiore di dipendenti di sostituire un lavoratore, **talvolta essenziale, per garantire l'operatività della propria impresa.**

Inoltre, al fine di garantire una corretta relazione tra l'instaurando rapporto di lavoro, l'impresa ed un concetto di equità sostanziale a cui ci si deve permanentemente attenere, riteniamo che debba essere previsto **un limite minimo alla durata del contratto di sostituzione pari a 10 giorni e che lo stesso possa essere prorogato fino alla cessazione della necessità** da cui trae origine e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, escludendo, quindi, la fattispecie del rinnovo così come attualmente prevista in norma (*per una sola volta*). Tale previsione, lacunosa e di difficile interpretazione e applicazione, non tiene conto che **sono ancora 3,5 milioni i lavoratori del settore privato sprovvisti di certificazione verde, pari a circa il 25% del totale.** Pertanto, lasciare **ampio margine dubitativo in relazione ai possibili sviluppi al termine della sospensione/sostituzione** rischia di penalizzare soprattutto le imprese molto piccole.

Conflavoro PMI ritiene indispensabile, altresì, che il Legislatore chiarisca che se un lavoratore è assente perché non provvisto di certificazione verde COVID-19, egli debba comunque dimostrare, anche recandosi direttamente in azienda, che la sua assenza sia dovuta all'assenza del pass, **evitando così casi in cui il dipendente possa essere considerato assente ingiustificato nonostante sia in possesso del certificato.** In tutti i casi di assenza ingiustificata, infatti, **non è dovuta la retribuzione né tantomeno la contribuzione:** pure nella fattispecie in esame, pertanto, riteniamo che **vada applicato il medesimo principio.**

In merito, poi, al rapporto tra malattia e assenza ingiustificata per mancanza di green pass, è opportuno evidenziare che se un lavoratore dichiara la sua assenza perché non possiede la certificazione e successivamente invia un certificato di malattia per i giorni successivi, sarebbe opportuno verificare quanto dichiarato o comunque **far prevalere la ragione della assenza per green pass, per cui non spetta alcuna indennità di malattia.**

Per quel che concerne invece i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni, è preferibile che **la segnalazione al Prefetto venga trasmessa dalle autorità di controllo** (es. Ispettorato del lavoro) e non dal datore di lavoro in quanto gli unici soggetti che hanno potere di accertamento e contestazione (e quindi dovere di segnalazione) sono **le autorità ispettive dello Stato**.

Chiediamo, infine, al Governo che venga adottato **un provvedimento urgente**, di immediata esecuzione, che imponga ai lavoratori del settore privato di **comunicare al proprio datore di lavoro, prima del 15 ottobre p.v., se siano già in possesso di certificazione verde COVID-19**, se intendano sottoporsi alla somministrazione del vaccino o all'esecuzione del tampone in vista delle nuove regole sancite dal decreto in esame. Il datore di lavoro, infatti, per programmare la propria attività e non rischiare il **caos generato dall'assenza anche di una sola unità di personale che può essere altamente gravosa per la produttività aziendale**, deve necessariamente conoscere con congruo anticipo quanti lavoratori potranno rimanere attivi.

A nome di Conflavoro PMI, intendo ringraziare il Presidente e la Commissione tutta per l'opportunità offerta, con l'auspicio che le proposte evidenziate possano trovare accoglimento e contribuire, dopo una lunga e drammatica fase di incertezza economica e di instabilità del mercato del lavoro, a creare le condizioni necessarie affinché il nostro Sistema Paese diventi più equo, inclusivo, sostenibile e competitivo anche a livello internazionale.

### ***Conflavoro PMI: chi siamo***

Conflavoro PMI è l'associazione datoriale che maggiormente tutela e promuove gli interessi delle imprese associate. Conflavoro PMI nasce per rispondere alle esigenze e ai problemi delle micro, piccole e medie imprese, che oggi sono le realtà maggiormente in difficoltà a causa della crisi economica globale. La confederazione si propone come obiettivo primario la ripartenza e riqualificazione del sistema imprenditoriale nazionale, attraverso un nuovo modo di far associazione, ponendo il mondo delle professioni qualificate al servizio di tutte le imprese associate. Con più di 970 collaboratori operanti in circa 70 sedi della confederazione, presenti in 17 regioni e

54 province e 133 sedi delle associazioni aderenti a Conflavoro PMI, l'associazione conta ad oggi oltre 83.000 aziende associate su tutto il territorio Nazionale e più di 500.000 addetti appartenenti ai più diversificati settori economici del Paese.

*Roma, lì 7 ottobre 2021*

**Il Presidente Conflavoro PMI**  
**Roberto Capobianco**

