

AUDIZIONE

IN MERITO AL DECRETO 127 DEL 21/09/2021 – GREEN PASS NEI LUOGHI DI LAVORO

**Il Contributo di
Confimi Industria
Confederazione dell'Industria Manifatturiera Italiana
e dell'Impresa Privata**

**Senato della Repubblica
1^A Commissione Affari Costituzionali**

Roma, 6 ottobre 2021

Buongiorno Presidente,
buongiorno a tutti i Senatori.

Grazie per la convocazione e per la possibilità di essere auditi da questa rispettabile Commissione.

Va premesso che il vaccino anti COVID – 19 ha avuto grande merito, congiuntamente all'applicazione dei Protocolli introdotti nel Marzo/Aprile del 2020, nel permettere la ripresa produttiva e una vita relazionale “accettabile” seppur con talune doverose limitazioni.

Diventa pertanto doveroso sostenere la campagna vaccinale ampliando l'informazione e la relativa comunicazione con l'obiettivo di far superare le resistenze e le paure tuttora esistenti in parte della popolazione e quindi anche nel mondo del lavoro.

Confimi Industria su questi presupposti è per incentivare tale scelta e quindi anche l'utilizzo del Green Pass.

Questo permetterebbe di evitare una radicalizzazione tra pro e contro il vaccino evidenziando anche la strumentalità ideologica e partitica che si è verificata negli ultimi tempi.

Tuttavia va ribadito con chiarezza che il vaccino non rende immune la popolazione ma riduce considerevolmente l'aggressività del virus e quindi rendendo meno pericolosa l'evoluzione del contagio e “facendo respirare” le strutture sanitarie ospedaliere (terapie intensive in primis).

Tutto ciò premesso però va ribadito che il Decreto proposto dal Governo appare viziato da limiti e nodi procedurali assolutamente non chiari e che lasciano le imprese a dover farsi carico di compiti impropri.

Se lo scopo dell'esibizione obbligatoria del Green Pass mirava alla crescita delle vaccinazioni non si comprende perché non si abbia avuto il coraggio di rendere le stesse vaccinazioni obbligatorie a meno che il Governo non punti all'effetto annuncio proprio per far crescere il numero dei vaccinati.

Sicuramente il Decreto approvato non ha sciolto i dubbi e le legittimità anzi ha creato maggiori incomprensioni e dubbi che necessitano di chiarimenti.

Senza dimenticare gli oneri organizzativi e i relativi costi che il Decreto pone in capo alle Aziende.
Ad esempio:

- A) rimangono irrisolti, o quanto meno si evidenziano pareri diversi, circa le modalità dei controlli e quando si fanno, nonché le relative modalità per le quali l'Azienda è obbligata a predisporre regolari procedure (ad esempio cosa significa: controllo a campione? O cosa si intende nell'indicare “prioritariamente” l'entrata al lavoro come momento del controllo);

- B) non è semplice organizzare le procedure indicate senza incappare nelle rigidità che francamente appaiono assurde del rispetto della privacy: perché non permettere con una deroga ad hoc alle Aziende di raccogliere e conservare a tempo le copie dei Green Pass dei propri lavoratori? Infatti la diversa struttura organizzativa e dimensionale delle Aziende che in genere è un valore aggiunto dal punto di vista economico, di fronte ad una scelta del genere diventa una rigidità alla quale le Aziende farebbero volentieri a meno;
- C) il problema della vigilanza e del compito di segnalare le eventuali “mancanze” a nostro avviso fa a pugni con il principio di delega previsto dal decreto. Infatti le strutture delle PMI hanno radicamenti territoriali e dimensioni diverse per cui l'incarico, sulla base di quanto prevede la norma, assegna la responsabilità al datore di lavoro o ad un suo incaricato che spesso non può che essere un pari grado o poco più del controllato con evidenti e comprensibili reazioni relazionali. A nostro avviso converrebbe distinguere tra il controllo e la verifica e la capacità di sanzione, lasciando la seconda in capo agli organi ispettivi deputati a tale ruolo nel mentre lasciare il compito della verifica alle Aziende;
- D) esistono poi delle indicazioni mancanti circa l'obbligo e le relative modalità di controllo dei lavoratori autonomi che svolgono l'attività presso privati, ad esempio nel caso dell'elettricista che interviene in una casa privata chi ne controlla la posizione? Il privato non appare credibile né come controllore né tanto meno come sanzionatore/segnalatore;
- E) perché prevedere la possibilità della sostituzione del personale che dichiara di non possedere, e quindi di non voler vaccinarsi, il Green Pass solo per le Aziende sotto i 15 dipendenti e per 10 gg prorogabili? Lo stesso problema si potrebbe presentare nelle aziende con più di 15 dipendenti perché precluderlo?
- F) il Decreto introduce la possibilità, per i lavoratori non vaccinati, in alternativa ai vaccini, di accedere all'effettuazione dei tamponi al fine di possedere un Green Pass a prezzo calmierato, però tale norma, senza per altro entrare nel merito delle scelte individuali, appare pregiudizievole sia per le Aziende che per i lavoratori;

Per le Aziende, per l'evidente contraddizione che si presenta dovendo fare i conti con un lavoratore che, aldilà del costo, deve organizzarsi per accedere alla fase dei tamponi (farmacie, ospedali, enti autorizzati etc) che in genere offrono il servizio in un orario di lavoro coincidente con la normale attività lavorativa, come si deve procedere? E quale danno si può rilevare per l'eventuale mancata produzione? Ed anche quando ciò non fosse con quale logica si regolano i rapporti interni all'azienda tra lavoratori?

Segnaliamo tra l'altro che già si registrano divisioni tra lavoratori “vaccinati” e lavoratori “non vaccinati” che creano situazioni di disagio organizzativo e di clima nei rapporti;

- G) deve inoltre essere considerato che questo Decreto interviene anche in una fase di bilanciamento dei diritti, cosa questa assolutamente pericolosa e con qualche limite costituzionale. Infatti appare evidente che si contrappongono due diritti: il diritto alla salute con il diritto al lavoro, entrambi garantiti dalla Costituzione. Seguendo questa riflessione infatti appare assai diverso il trattamento al quale assistiamo e cioè il lavoratore vaccinato, gratuitamente dallo stato, è abilitato al lavoro, il lavoratore che per scelta (e la scelta di cura è garantita dalla Costituzione) attiva i tamponi si trova nelle condizioni di dover pagare (15€ prezzo calmierato) per lavorare. Questo aspetto è già stato sollevato dalle OO.SS senza contare i costi Aziendali nel caso in cui il tampone avvenga in orario di lavoro per le considerazioni fatte in precedenza.

Da parte nostra ci limitiamo a denunciare il fenomeno ma crediamo che una attenta riflessione da parte dei Tecnici del Governo sulla formulazione della proposta debba essere fatta;

- H) Da ultimo ma non meno importante riteniamo doveroso evidenziare i limiti temporali dell'operazione Green Pass e cioè se il Green Pass è legato al risultato vaccinale ed al raggiungimento della famosa “immunità di gregge” questo quando potrà avvenire? Al raggiungimento di una percentuale di popolazione vaccinata oppure a tempo (fine anno come appare indicato nel Decreto)? Questo è un legittimo quesito per dare elementi di certezza nell'operatività delle Aziende.

Infine ci permettiamo di evidenziare che non vorremmo che da un lato il Green Pass fosse confuso con un liberi tutti e che dall'altro i tamponi fossero visti come l'alternativa ai vaccini. Niente di più sbagliato. I vaccini hanno un loro valore che nessuno disconosce ma le Aziende hanno bisogno di chiarezza per vedere garantita la loro operatività senza sostituirsi allo Stato ma collaborando con esso.

Grazie