



Rag. Luigina Andrighetti Frisoni | Consulente del Lavoro | Revisore Legale
Dott. Marco Frisoni | Consulente del Lavoro | Docente presso Università dell'Insubria, facoltà di Giurisprudenza
Rag. Silvia Frisoni | Consulente del Lavoro
Dott. Alessio Bisceglie | Consulente del Lavoro
Dott.ssa Silvia Costa | Consulente del Lavoro
Dott. Alberto Balestrini | Consulente del Lavoro

Circolare n. 066 – 29 Luglio 2021

L'UTILIZZO DEL "GREEN PASS" ALL'INTERNO DEI LUOGHI DI LAVORO

Con riferimento alla nuova certificazione "Green pass", introdotta dal Decreto-Legge 23 Luglio 2021, n. 105 per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 ed alla presunta possibilità da parte del datore di lavoro richiederla al fine di ammettere la presenza sui luoghi di lavoro, si precisa che, in base alla normativa attualmente in vigore, le certificazioni attestanti l'avvenuta vaccinazione non possono essere ritenute una condizione necessaria per consentire l'accesso a luoghi o servizi o per l'instaurazione o l'individuazione delle modalità di svolgimento di rapporti di lavoro, se non nei limiti in cui ciò è previsto da una norma di rango primario (ad oggi presente solamente per il settore sanitario, vedasi [Circolare di Studio n. 037/2021](#)), nell'ambito dell'adozione delle misure di sanità pubblica necessarie per il contenimento del virus SARS-CoV-2.

La normativa attualmente in vigore (nello specifico il D.L. n. 52/2021), infatti, nel prevedere specifiche misure atte a ridurre il rischio di contagio in ambienti in cui si svolge l'attività lavorativa, non ha introdotto quella relativa al possesso di un attestato comprovante l'avvenuta vaccinazione o il risultato negativo di un test per COVID-19, pertanto il datore di lavoro, oltre a non poter materialmente richiedere tali attestazioni, non ha la possibilità di trattare i dati relativi alla vaccinazione dei propri dipendenti (inclusa l'intenzione di aderire o meno alla campagna vaccinale).

Tale orientamento è stato di recente ribadito anche dallo stesso Garante della Privacy, con provvedimento n. 273 del 22 Luglio 2021, attraverso cui tale impossibilità è stata rammentata direttamente alla Regione Sicilia evidenziando che la relativa ordinanza n. 75/2021 del Presidente delle Regione viola di fatto le norme sulla privacy dei lavoratori.

Al fine di ricostruire brevemente la vicenda, si precisa che tale atto normativo prevede, infatti, trattamenti di dati personali relativi allo stato vaccinale dei dipendenti pubblici e degli enti regionali, determinando limitazioni dei diritti e delle libertà individuali che possono essere introdotte solo da una norma nazionale di rango primario (ad oggi, come anticipato, assente, salvo quanto introdotto per il settore sanitario).

Le disposizioni regionali prevedono che tutti i dipendenti a contatto diretto con l'utenza siano "formalmente invitati" a ricevere la vaccinazione ed, in assenza di questa, assegnati ad altra mansione. Tali trattamenti relativi allo stato vaccinale del personale non previsti dalla legge statale, introducono, di fatto, un requisito per lo svolgimento di determinate mansioni su base regionale, generando un'evidente disparità di trattamento rispetto al personale che svolge le medesime mansioni sull'intero territorio nazionale.

Sempre con riferimento al nuovo "Green pass", si segnala che la Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, con approfondimento del 27 Luglio 2021, ha analizzato nel dettaglio la normativa relativa alla nuova certificazione, mettendone in evidenza le criticità e facendo chiarezza sul tema.

All'interno dell'approfondimento, oltre ad alcuni primi commenti circa la novità introdotta, vengono riportate schematicamente alcune importanti indicazioni circa la gestione della certificazione: attività coinvolte, soggetti destinatari, modalità di controllo, sanzioni previste in caso di inadempimento ecc.

Anche con riferimento a quei settori per i quali è previsto in concreto l'obbligo di esibizione del "Green pass" (es. ristoranti al chiuso, musei, convegni ecc.), si precisa che tale imposizione è prevista esclusivamente per i soggetti fruitori del servizio (clientela/visitatori) senza che sia stata disposta l'estensione dell'obbligo anche ai lavoratori che si occupano materialmente di mettere a disposizione il servizio o che dovranno attivarsi per il controllo delle certificazioni dei soggetto fruitori del servizio stesso.

Tra i vari punti utili si riporta un estratto relativo al tema proposto di seguito, in precedenza analizzato:

➤ L'impossibilità per il datore di lavoro di richiedere il "Green pass" ai lavoratori al fine di accedere al luogo di lavoro

Con riferimento specifico al trattamento di dati personali riguardanti il "Green pass", assimilandolo a quello relativo alla vaccinazione dei dipendenti, si osserva che il datore di lavoro deve assicurare che i dipendenti "non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità" e nell'affidare i compiti ai lavoratori deve essere tenuto conto "delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza".

Il medico competente, nell'ambito delle proprie attività di sorveglianza sanitaria, è l'unico soggetto legittimato a trattare i dati sanitari dei lavoratori e a verificare l'idoneità alla "mansione specifica".

Il datore di lavoro infatti non può acquisire, neanche con il consenso del dipendente o tramite il medico competente, i nominativi del personale vaccinato o la copia delle certificazioni vaccinali e quindi del "Green pass".

Il tema del trattamento dei dati relativi al "Green pass" e, più in generale, alla vaccinazione può essere inquadrato nell'ambito della verifica dell'idoneità alla mansione specifica, che consente quindi al medico competente (e solo a lui), di emettere giudizi di idoneità parziale e/o inidoneità temporanee per i lavoratori non vaccinati (salvo che il rischio non possa essere ridotto con misure di protezione e/o organizzative alternative e di eguale efficacia).

Il datore di lavoro a sua volta potrà venire a conoscenza del solo giudizio di idoneità alla mansione specifica e delle eventuali prescrizioni fissate dal medico competente come condizioni di lavoro e dovrebbe, in base al quadro normativo sopra delineato, attuare le misure indicate dal medico. Qualora venga espresso un giudizio di inidoneità alla mansione specifica, il datore di lavoro deve adibire il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza (art. 42 D.Lgs. n. 81/2008).

Per approfondire gli altri temi e per ogni ulteriore necessità di approfondimento è possibile prendere visione del testo completo dei documenti sopracitati:

- [Approfondimento Fondazione Studi Consulenti del Lavoro "Green Pass" – 27 Luglio 2021](#)
- [Provvedimento Garante Privacy - 22 Luglio 2021](#)

Si precisa che lo Studio, attraverso la società Ati Group, nel caso di necessità ha la possibilità di fornire supporto e consulenza sia in materia di sicurezza sul lavoro che in materia di privacy.

Lo Studio, come di consueto, rimane disponibile per fornire qualsiasi eventuale chiarimento in merito.

Per tutte le ultime novità riguardanti l'emergenza COVID-19 con riferimento all'ambito lavoro, lo Studio invita a consultare il proprio [sito internet](#) così da disporre dell'archivio aggiornato delle ultime circolari, il [canale YouTube](#) del gruppo per rivedere i recenti eventi organizzati ed i video approfondimenti sulle tematiche di maggior interesse nonché a seguire lo Studio attraverso la [pagina LinkedIn](#) per ricevere gli ultimi aggiornamenti in tempo reale.

Studio Frisoni e Bisceglie