



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. 068 – 10 Agosto 2021
Aggiornamento circ. n. 066/2021

LA GESTIONE 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 ai luoghi di lavoro per l'instaurazione o lo svolgimento dei rapporti di lavoro, se non nei limiti in cui ciò risulti esplicitamente 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 Decreto-Legge 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 non ha la possibilità di richiedere tali attestazioni.

Oltre a questo profilo, occorre precisare che le aziende attualmente, oltre a non poter richiedere tali dati al fine di richiedere la prestazione lavorativa, non hanno neanche 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 questa impossibilità è stata rammentata direttamente alla Regione Sicilia evidenziando che la relativa ordinanza n. 75/2021 del Presidente della 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, attraverso due specifici approfondimenti, ha analizzato nel dettaglio la normativa relativa alla nuova certificazione, mettendone in evidenza le criticità e facendo chiarezza sul tema.

All'interno degli approfondimenti, 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.

Tra i vari punti utili si riporta in particolare i temi sui quali porre maggiore attenzione:

1. 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 esclusivamente al medico competente, 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).

2. IL MANCATO OBBLIGO DI RICHIEDERE IL GREEN PASS ANCHE PER I LAVORATORI CHE SVOLGONO LA PRESTAZIONE IN ATTIVITÀ PER LE QUALI LA CERTIFICAZIONE VIENE RICHIESTA

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.

All'interno della norma, l'art. 3 del D.L. n. 105/2021, nessuna menzione viene fatta nei confronti degli stessi lavoratori, per i quali ad oggi non solo non vige l'obbligo di presentare il Green pass, ma neppure la possibilità che il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro, infatti, ad oggi non ha la possibilità di:

1. imporre la somministrazione del vaccino (si veda l'art. 279 del D.Lgs. n. 81/2008, secondo cui il datore di lavoro prevede *"la messa a disposizione di vaccini efficaci"* senza poterne prevedere l'obbligo);
2. effettuare test sierologici o tamponi molecolari (si veda l'art. 5 Legge n. 300/1970 secondo cui *"sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente"*).

Pertanto, all'interno delle attività interessate i lavoratori dovranno attenersi esclusivamente ai protocolli anti-contagio aziendali, utilizzando mascherina, gel lavamani e tutte le ulteriori misure anti-contagio adottate dal datore di lavoro.

3. GLI ONERI POSTI IN CAPO AL DATORE DI LAVORO CIRCA LA VERIFICA DEL GREEN PASS PER GLI UTILIZZATORI DEL SERVIZIO: DELEGA ED INFORMATIVA PER GLI ADDETTI AL CONTROLLO

Il controllo sul Green pass degli utenti potrà essere svolto potenzialmente da tutti i lavoratori in azienda, sia che si tratti di soci/titolari che di lavoratori subordinati; tuttavia, soltanto i lavoratori che sono stati nominati in maniera formale dal datore di lavoro potranno procedere con i controlli.

L'art. 13, comma 3, del D.P.C.M. 17 Giugno 2021 infatti precisa che *“i soggetti delegati [...] sono incaricati con atto formale recante le necessarie istruzioni sull'esercizio dell'attività di verifica”*.

Questo implica che la nomina dovrà essere corredata delle informazioni gestionali per la corretta gestione dell'ingresso degli utenti, nel rispetto delle disposizioni vigenti. La consegna di tale informativa potrebbe, inoltre, essere accompagnata da un'attività di formazione a carattere pratico.

In base alle previsioni dell'art. 13, comma 3, del D.P.C.M 17 Giugno 2021 la nomina al lavoratore è obbligatoria e l'incarico dovrà essere preventivo rispetto all'inizio delle attività di controllo sugli utenti.

Nonostante il controllo del Green pass non costituisca trattamento del dato ai fini privacy, ove il lavoratore delegato non sia istruito in merito alla corretta gestione dei controlli potrebbe incorrere in comportamenti errati, fra cui la richiesta di copia del pass cartaceo o della certificazione medica di esenzione dal pass stesso.

In questo caso il titolare del trattamento si troverebbe di fatto a trattare un dato senza il supporto di idonea base giuridica, come previsto dall'art. 6 del Regolamento Europeo 2016/679.

Pertanto, il lavoratore delegato dovrà avere idonea formazione, al pari di un incaricato al trattamento del dato, così da non incorrere in comportamenti illeciti.

Il datore di lavoro, in analogia alle disposizioni previste in materia di formazione degli incaricati al trattamento, dovrà:

- impartire istruzioni sul trattamento (art. 29 Regolamento Europeo 2016/679);
- impartire istruzioni relative ai profili della sicurezza del trattamento (art. 32 Regolamento Europeo 2016/679);
- fornire formazione idonea (art. 39 Regolamento Europeo 2016/679).

Gli adempimenti documentali richiesti risultano quindi i seguenti:

A) Delega al lavoratore

La delega è un adempimento documentale che deve fornire le linee guida per il corretto comportamento dei lavoratori. L'operazione di controllo si divide in verifica ed identificazione del titolare del pass.

Nonostante, infatti, il controllo del Green pass non costituisca un trattamento del dato, l'incaricato alla verifica è a tutti gli effetti un incaricato al trattamento (che deve avvenire correttamente in base dalle disposizioni vigenti) e tale soggetto deve essere definito nella policy privacy aziendale.

Al termine della presente informativa viene fornito un modello di delega fac-simile.

B) Informativa al lavoratore

L'informativa al dipendente incaricato della verifica del Green pass dovrà essere caratterizzata dai seguenti requisiti:

1. deve essere nominativa;
2. deve contenere tutte le informazioni e le linee guida per procedere alle operazioni di verifica; nonostante il Regolamento Europeo 2016/679 non preveda indicazioni specifiche per le modalità di informazione, il titolare del trattamento deve essere in grado, in caso di controllo, di dimostrare le attività svolte;
3. predisporre procedure di gestione di eventuali contestazioni da parte degli utenti che non vogliono esibire il Green pass. Lo scopo è quello di prevenire eventuali contestazioni e definire, con apposita formazione, chi dovrà gestire tali situazioni in azienda;
4. il lavoratore deve essere edotto in relazione al divieto di raccolta dei dati (copia cartacea dei pass, compilazione di registri con dati personali degli utenti, ecc.).

Al termine della presente informativa viene fornito un modello di informativa fac-simile.

4. SETTORE SANITARIO: L'UNICO SETTORE IN CUI VIGE ATTUALMENTE L'OBBLIGO DI VACCINAZIONE

Come già comunicato attraverso la [Circolare di Studio n. 037/2021](#), ad oggi l'unico settore in cui vige l'obbligo di vaccinazione risulta quello sanitario. Infatti, per quanto riguarda lo specifico settore degli operatori sanitari, l'art. 4 del Decreto-Legge 1° Aprile 2021, n. 44 ha previsto che *"al fine di tutelare la salute pubblica e mantenere adeguate condizioni di sicurezza nell'erogazione delle prestazioni di cura e assistenza, gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie e socio-assistenziali, pubbliche e private, nelle farmacie, parafarmacie e negli studi professionali sono obbligati a sottoporsi a vaccinazione gratuita per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2. La vaccinazione costituisce requisito essenziale per l'esercizio della professione e per lo svolgimento delle prestazioni lavorative rese dai soggetti obbligati"* (commi 1 e 2)".

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](#)
- [Approfondimento Fondazione Studi Consulenti del Lavoro "Green Pass" – 6 Agosto 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



FAC SIMILE DI NOMINA DEL LAVORATORE

DELEGA

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a _____ il _____
residente in via _____ CAP _____ Città _____
Codice Fiscale _____
Titolare/Legale rappresentante dell'Azienda _____

DELEGA

il/la sig./sig.ra _____ nato/a _____ il _____
residente in via _____ CAP _____ Città _____
Codice Fiscale _____

Assunto in qualità di _____ a far data dal _____
alla verifica del *Green pass* degli utenti che accedono ai locali, come previsto dal Decreto-Legge n.
105/2021 e dall'art. 13 del D.P.C.M. 17 Giugno 2021.

Operazioni a carico del delegato:

- Procedere alla verifica del possesso della certificazione mediante l'applicazione "VerificaC19" scaricata su dispositivo mobile o altra apparecchiatura idonea messa a disposizione dal datore di lavoro;
- Verificare l'identità dell'utente richiedendo l'esibizione di documento di identità in corso di validità;
- Verificare la corrispondenza dei dati anagrafici del documento di identità con quelli visualizzati dall'App.

Luogo e Data _____

Firma del Datore di lavoro

Firma del Lavoratore

FAC SIMILE DI INFORMATIVA AL LAVORATORE

INFORMATIVA AL LAVORATORE

PREMESSO

- che ai sensi del D.P.C.M. 17 Giugno 2021, art. 13, è fatto obbligo di verifica della certificazione *Green pass* di ogni utente prima di accedere ai locali aziendali;
- che Lei è stato individuato quale soggetto incaricato alla effettuazione delle verifiche con atto formale del _____
- che le presenti istruzioni sono da considerarsi disposizioni operative e il mancato rispetto delle stesse comporterà eventualmente il ricorso a sanzioni disciplinari come previsto dal CCNL applicato e dalla Legge n. 300/1970.

COMUNICA LE SEGUENTI ISTRUZIONI

Verifica del *Green pass*:

- Potrà essere mostrata la certificazione in formato cartaceo;
- Potrà essere esibita la certificazione attraverso la lettura del QR code.

Attenzione: in entrambi i casi il soggetto incaricato procederà alla verifica della corrispondenza dei dati anagrafici dell'intestatario mostrati dalla App "VerificaC19" o dal documento cartaceo e quelli di un documento di identità in corso di validità.

Le procedure di controllo avverranno nei seguenti termini:

- l'incaricato al controllo chiede all'utente di mostrare il QR code del suo certificato;
- tramite App, funzionante anche senza connessione internet, viene letto il QR code e verificata l'autenticità;
- avvenuta la verifica del QR code, la App mostra le informazioni principali in esso contenute:
 - Nome, cognome e data di nascita dell'intestatario del certificato
 - Validità del certificato

Il soggetto incaricato può procedere alla verifica della corrispondenza dei dati anagrafici dell'intestatario mostrati dall'App "VerificaC19" e quelli di un documento di identità mostrato dall'interessato.

Attenzione:

- È vietato raccogliere dati riferiti alla persona controllata.
- È vietato assumere o conservare alcuna informazione oltre a quanto sopra riportato.
- È vietato fare copie analogiche o digitali della certificazione verde e/o di documenti di identità né salvare file su supporti elettronici.

- Nel caso di rifiuto di esibire la certificazione e/o il documento di identità, di sospetta falsità, invalidità della certificazione e di non integrità della certificazione stessa, evitare di procedere con l'ingresso e chiedere supporto al datore di lavoro o ai responsabili incaricati.
- Tenere sempre un comportamento decoroso, senza alterarsi, non riferire ad alta voce informazioni a riguardo delle persone controllate.
- Far rispettare una distanza minima di un metro tra le persone oggetto di controllo e le altre in attesa.
- È vietato cedere la delega o farsi sostituire da lavoratori che non sono incaricati al controllo del *Green pass*.

Il soggetto incaricato procede, se fornito dall'organizzatore di dispositivo idoneo allo screening della temperatura corporea, ad accertare che questa sia inferiore a 37,5° C, prima di consentire l'ingresso.

Il soggetto incaricato dichiara di aver preso visione della circolare del Ministero della Salute 28 Giugno 2021 (Manuale d'uso per i verificatori VerifierApp "VerificaC19").

Luogo e Data _____

Firma del Datore di lavoro

Firma del Lavoratore
