

## **Green pass nei luoghi di lavoro: obblighi, privacy e gestione delle criticità**

### Green pass e privacy

La Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, con un approfondimento pubblicato il 27 luglio 2021, esamina gli effetti applicativi del nuovo Green pass, introdotto con il D.L. del 23 luglio 2021, n. 105 per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19. La previsione di una certificazione quale possibilità di accesso a determinati servizi, ottenibile anche attraverso la vaccinazione, è fatispecie che si distingue dall'imposizione dell'obbligo vaccinale: il Green pass, infatti, rappresenta una certificazione che garantisce l'accesso a determinati servizi individuati dalla legge, ed è legittimo proprio in virtù di tale circostanza, non rappresentando un obbligo generalizzato (o un divieto altrettanto esteso), bensì la più semplice sottoposizione alla verifica della sussistenza del requisito previsto dalla legge per l'accesso ai servizi di cui sopra.

Idoneità all'accesso che può essere acquisita non in via esclusiva con l'inoculazione del vaccino, ma che è riconosciuta – ricorrendo le condizioni previste dalla legge – anche ai guariti dal contagio e a coloro che, sottoposti a tampone, ne hanno registrato l'esito negativo alla positività.

**Green pass e privacy** - Non è previsto alcun trattamento dati ai fini privacy, così come stabilito dal comma 5 dell'art. 13 del DPCM 17 giugno 2021. Inoltre il Garante della Privacy, nel commento allo schema del DPCM, pubblicato il 9 giugno 2021, afferma che "tale app consente al verificatore di controllare l'autenticità, la validità e l'integrità della certificazione e di conoscere le generalità dell'interessato, senza rendere visibili al verificatore le informazioni che hanno determinato l'emissione della certificazione (guarigione, vaccinazione o esito negativo del test molecolare/antigenico rapido) e senza conservare i dati relativi alla medesima oggetto di verifica. Inoltre, è previsto che tale app effettui le predette operazioni, unicamente sul dispositivo del verificatore, anche senza una connessione dati, procedendo contestualmente alla verifica dell'eventuale presenza dell'identificativo univoco della certificazione nelle liste delle certificazioni revocate (c.d. revocation list). Tali liste sono scaricate periodicamente dalla Piattaforma nazionale-DGC e includono anche quelle degli altri Stati membri acquisite tramite il gateway europeo".

**Esecuzione dei controlli** - L'art. 13, comma 6, del DPCM 17 giugno 2021 prevede che "il controllo relativo alla corretta esecuzione delle verifiche di cui al presente articolo è svolto dai soggetti di cui all'art. 4, comma 9, del decreto legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35." Sarà pertanto il Prefetto, informando preventivamente il Ministro dell'Interno, ad assicurare l'esecuzione delle misure avvalendosi delle Forze di Polizia e, ove occorra, delle Forze armate, sentiti i competenti comandi territoriali. Al personale delle

Forze armate impiegato, previo provvedimento del Prefetto competente, per assicurare l'esecuzione delle misure di contenimento di cui agli articoli 1 e 2, è attribuita la qualifica di agente di pubblica sicurezza.

Attualmente, con l'eccezione del settore sanitario, non sono previsti obblighi di vaccinazione diffusa per le altre categorie di lavoratori. La norma sul Green pass fa riferimento all' "accesso" ai "servizi e attività" che poi elenca, pertanto non può intravedersi, al netto delle valutazioni di opportunità, alcun obbligo in tal senso. Peraltro, va evidenziato che l'obbligo di certificazione verdeCovid-19 ha tra i suoi requisiti il vaccino, ma non in via esclusiva, potendo essere rilasciata, sussistendo i requisiti di cui all'art. 9, co. 2, del D.L. n. 52/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 87/2021, anche ai guariti dall'infezione e a coloro che sono in possesso dell'esito negativo del tampone.

**Obblighi per aziende e lavoratori** - L'obbligatorietà e l'imposizione diffusa è da escludersi per via dell'art. 5 dello Statuto dei Lavoratori vieta gli accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente. Controlli che possono essere effettuati per le assenze soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, mentre la facoltà di verificare l'idoneità alle mansioni è possibile solo da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Ciò premesso, diversi sono i casi di aziende che, su indicazione del medico competente, hanno introdotto il test (tampone o sierologico) come parte integrante del Protocollo con la supervisione del Comitato di verifica cui fanno parte sia gli RLS che le rappresentanze sindacali, anche a garanzia del rispetto dello Statuto dei Lavoratori. Lo screening, che ha una periodicità definita e il più delle volte prevede la collaborazione con Istituti Sanitari (anche a scopo di ricerca), resta comunque sempre su base volontaria.

**Fonte:** [federprivacy.it](http://federprivacy.it)