

LA LENTE DI INGRANDIMENTO SUL GREEN PASS

DISPOSIZIONI, PROBLEMATICHE E ACCORGIMENTI OPERATIVI



STUDIO GARBELLI

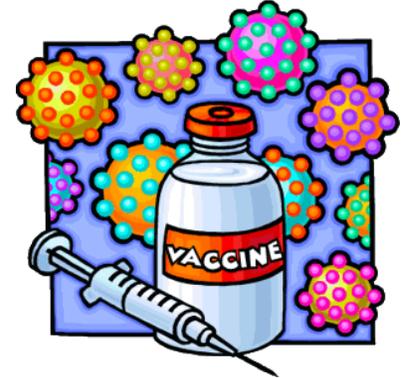
Consulenza del lavoro, aziendale e tributaria

www.studiogarbelli.net

Dott.ssa Barbara Garbelli
Consulente del Lavoro in Pavia

INTRODUZIONE DEL VACCINO

Con **Decreto del 12 marzo 2021**, il Ministero della Salute con il Commissario Straordinario per l'Emergenza, l'Istituto Superiore di Sanità, Agenas e Aifa hanno adottato il «**Piano strategico nazionale dei vaccini per la prevenzione delle infezioni da SARS-CoV-2**».



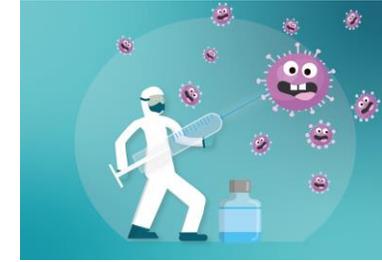
L'obiettivo era quello di raggiungere a regime il numero di 500 mila somministrazioni al giorno su base **nazionale**, vaccinando **almeno l'80%** della popolazione entro il mese di settembre.



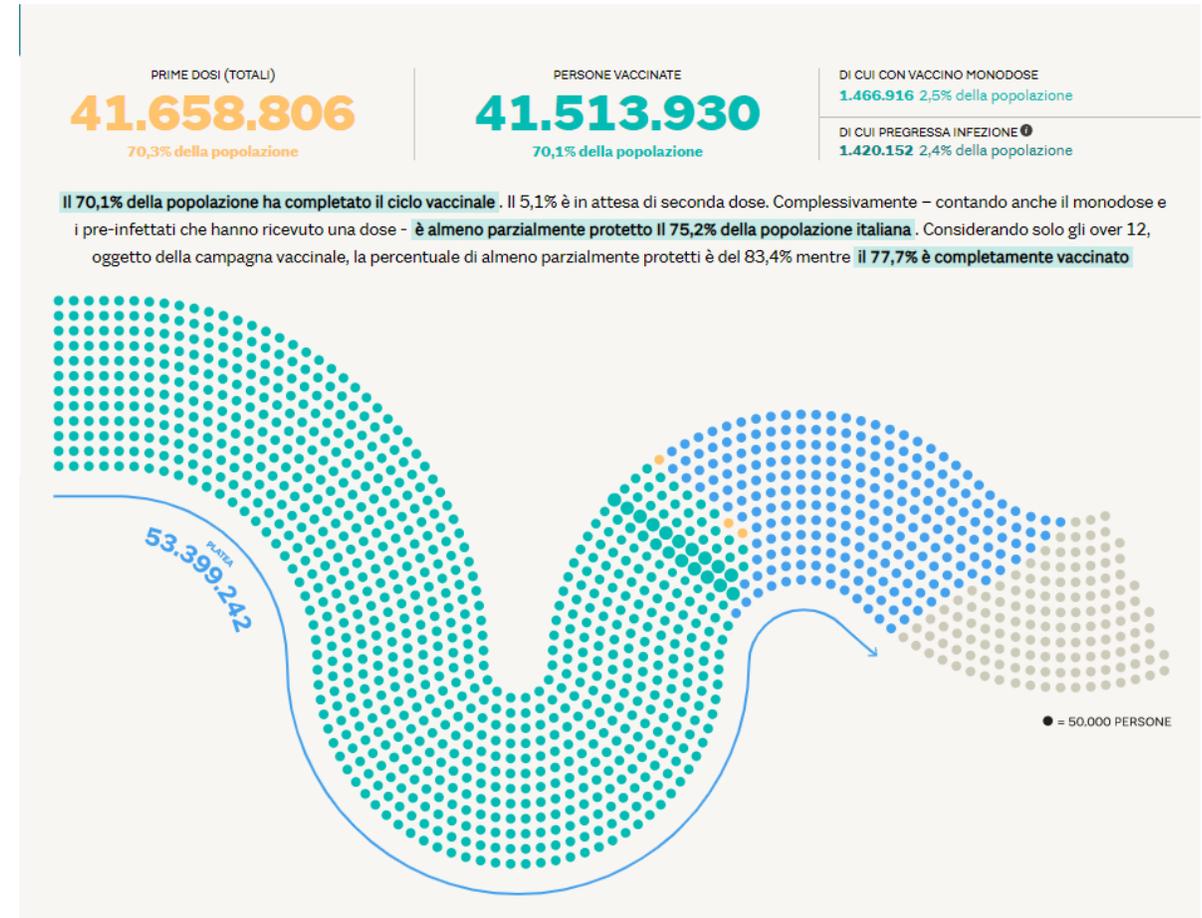
STUDIO GARBELLI
Consulenza del lavoro, aziendale e tributaria

www.studiogarbelli.net

INTRODUZIONE DEL VACCINO



Come ben sappiamo, ogni Regione si è poi mossa autonomamente prevedendo la **campagna di vaccinazione** per fasce di età, dove alcune sono già arrivate alla somministrazione fino ai cittadini di 12 anni compiuti (come ad esempio la Lombardia).



Dati
aggiornati al
23/09/2021
(Fonte Il Sole24Ore)



STUDIO GARBELLI
Consulenza del lavoro, aziendale e tributaria

www.studiogarbelli.net

NUMERI VACCINI PER REGIONE

| REGIONI ▼ | DOSI CONSEGNATE ▼ | DOSI SOMMIN. ▼ | % DOSI SOMMIN. ▼ | PERSONE VACCINATE* ▼ | DOSI OGNI 100MILA AB. ▼ |
|-----------------------|----------------------|-------------------|---------------------|-------------------------|-------------------------------|
| ITALIA | 94.910.415 | 83.192.028 | 87.7 | 41.513.930 | 140.390,6 |
| Abruzzo | 2.152.310 | 1.839.458 | 85,5 | 919.662 | 143.120,0 |
| Basilicata | 883.415 | 782.956 | 88,6 | 385.248 | 142.985,0 |
| Calabria | 2.871.034 | 2.423.134 | 84,4 | 1.201.585 | 129.046,1 |
| Campania | 9.180.865 | 7.632.897 | 83,1 | 3.806.421 | 134.387,7 |
| Emilia-Romagna | 6.905.982 | 6.351.570 | 92,0 | 3.177.803 | 142.874,8 |
| Friuli Venezia Giulia | 1.911.865 | 1.616.264 | 84,5 | 813.346 | 134.828,8 |
| Lazio | 9.735.085 | 8.179.834 | 84,0 | 4.179.063 | 142.984,2 |
| Liguria | 2.468.889 | 2.126.438 | 86,1 | 1.052.829 | 140.841,9 |
| Lombardia | 16.315.319 | 14.725.905 | 90,3 | 7.427.644 | 147.746,7 |
| Marche | 2.363.776 | 2.074.517 | 87,8 | 1.043.832 | 138.171,6 |
| Molise | 486.665 | 442.063 | 90,8 | 220.414 | 149.070,1 |
| PO Bolzano | 782.170 | 646.910 | 82,7 | 328.192 | 121.208,9 |
| PO Trento | 836.680 | 746.488 | 89,2 | 371.817 | 137.034,4 |
| Piemonte | 6.719.239 | 5.884.643 | 87,6 | 2.889.560 | 137.710,1 |
| Puglia | 6.487.501 | 5.736.512 | 88,4 | 2.867.073 | 146.081,3 |
| Sardegna | 2.620.264 | 2.318.962 | 88,5 | 1.131.830 | 145.096,1 |
| Sicilia | 7.175.220 | 6.205.925 | 86,5 | 3.049.549 | 128.198,4 |
| Toscana | 5.803.336 | 5.292.440 | 91,2 | 2.558.992 | 144.273,7 |
| Umbria | 1.387.116 | 1.248.398 | 90,0 | 623.096 | 144.321,3 |
| Valle d'Aosta | 191.150 | 165.300 | 86,5 | 82.186 | 133.419,4 |
| Veneto | 7.632.534 | 6.751.414 | 88,5 | 3.383.788 | 139.134,0 |



STUDIO GARBELLI
Consulenza del lavoro, aziendale e tributaria

www.studiogarbelli.net

Dati
aggiornati al
23/09/2021
(Fonte Il Sole24Ore)

*Con i vaccini Pfizer, Moderna e Astrazeneca la vaccinazione è completa con due dosi. Per i guariti può bastarne una, salvo in caso di immunodeficienza, ma "eseguita ad almeno 3 mesi di distanza dalla documentata infezione e preferibilmente entro i 6 mesi dalla stessa". Comunque non oltre 12 mesi. Johnson & Johnson invece è monodose

VACCINAZIONE TRA OBBLIGO E FACOLTA'

In data 01/04/2021 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il **Decreto Legge n. 44** che introduce misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica in corso, in modo particolare in materia di vaccinazioni.

L'art. 4 del D.L. 44/2021 ha infatti introdotto **l'obbligo** di vaccinazione per :



«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, farmacie, parafarmacie e studi professionali sono obbligati a sottoporsi a vaccinazione gratuita per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2», nel rispetto del piano vaccinale regionale.



**QUANDO NON E'
OBBLIGATORIO
VACCINARSI?**

Il comma 2 del decreto dice “solo in caso di accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate, attestato dal medico di medicina generale”.

VACCINAZIONE TRA OBBLIGO E FACOLTA'



A decorrere dal **10 ottobre 2021** tale obbligo è stato esteso, con l'inserimento nel DL 44/2021 dell'art. 4bis, a tutti i soggetti anche esterni che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa nelle **strutture residenziali, socio-assistenziali e socio-sanitarie e hospice.**

COSA SUCCEDDE SE UN OPERATORE SANITARIO DECIDE DI NON VACCINARSI?

Il Decreto Legge 44/2021 prevede che il lavoratore, ove possibile, verrà adibito a mansioni, anche inferiori, col trattamento economico corrispondente alle mansioni che andrà ad esercitare, e che comunque non implicano rischi di diffusione del contagio. Quando il cambiamento di mansione non è possibile, il lavoratore sarà **sospeso** e non gli sarà corrisposta retribuzione, altro compenso o emolumento. La sospensione mantiene efficacia **fino all'assolvimento dell'obbligo vaccinale** o, in mancanza, fino al completamento del piano vaccinale nazionale e comunque **non oltre il 31 dicembre 2021.**



STUDIO GARBELLI
Consulenza del lavoro, aziendale e tributaria

www.studiogarbelli.net

VACCINAZIONE TRA OBBLIGO E FACOLTA'

Il **D.L. 44/2021** stabilisce inoltre lo «**scudo penale**» dai reati di lesioni personali colpose e omicidio colposo per gli operatori sanitari che procedono alla somministrazione dei vaccini.



L'articolo 3 prevede che: *«per i fatti di cui agli articoli 589 e 590 del codice penale verificatisi a causa della somministrazione di un vaccino per la prevenzione delle infezioni da SARS-CoV -2, effettuata nel corso della campagna vaccinale straordinaria in attuazione del Piano di cui all'articolo 1, comma 457, della legge 30 dicembre 2020, n.178, la punibilità è esclusa quando l'uso del vaccino è conforme alle indicazioni contenute nel provvedimento di autorizzazione all'immissione in commercio emesso dalle competenti autorità e alle circolari pubblicate sul sito istituzionale del Ministero della salute relative alle attività di vaccinazione».*



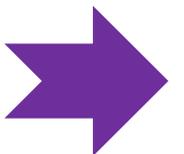


LE PROBLEMATICHE LEGATE ALL'OBBLIGO VACCINALE



Una delle problematiche legata all'obbligo vaccinale è la **compatibilità** della norma con l'**art. 32 della Costituzione** che *garantisce la libertà del singolo di non sottoporsi a cure o terapie non scelte o accettate, salvo che ricorra uno «stato di necessità per la salute pubblica» e dei principi di proporzionalità e ragionevolezza e buon andamento di cui all'art. 97 cost..*

Altre sono le discussioni che riguardano, ad esempio, il diritto alla salute, l'armonizzazione tra diritto individuale e diritto collettivo e in modo particolare **l'inidoneità alla mansione.**



LE PROBLEMATICHE LEGATE ALL'OBBLIGO VACCINALE



Ricordiamo quanto prevede l'art. 42 del D.lgs. 81/2008 sui provvedimenti in caso di **inidoneità alla mansione specifica**:

1. Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, **ad altra mansione compatibile con il suo stato di salute**.
2. Il lavoratore di cui al comma 1 che viene adibito a mansioni inferiori **conserva la retribuzione** corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originaria. Qualora il lavoratore venga adibito a mansioni equivalenti o superiori si applicano le norme di cui all'articolo 2103 del codice civile, fermo restando quanto previsto dall'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.



LE PROBLEMATICHE LEGATE ALL'OBBLIGO VACCINALE



STUDIO GARBELLI
Consulenza del lavoro, aziendale e tributaria

www.studiogarbelli.net

INOLTRE..



Il testo del decreto 44/2021 presenta, con la previsione di cui al comma 2 dell'art. 4, **problemi di costituzionalità** sotto il profilo della **ragionevolezza** che **potrebbe dar luogo a contenziosi**, e soprattutto **veicola un messaggio contraddittorio e sbagliato**.

L'art. 4 del decreto, «**Disposizioni urgenti in materia di prevenzione del contagio da SARS-CoV-2 mediante previsione di obblighi vaccinali per gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario**», appare chiaramente orientato a prevedere non un “obbligo” ma piuttosto un principio, giusto ed inattaccabile, di “**incompatibilità**” tra il personale sanitario non vaccinato e lo svolgimento delle prestazioni lavorative. E infatti nel comma 1 è precisato che «La vaccinazione costituisce **requisito essenziale all'esercizio della professione e per lo svolgimento delle prestazioni lavorative** rese dai soggetti obbligati».

Tutti gli altri commi dell'articolo, **non stabiliscono “sanzioni”** nei confronti del personale sanitario che sceglie di non vaccinarsi ma, semplicemente, che il personale sanitario è **incompatibile** con il lavoro e quindi va **spostato** anche a costo di demansionarlo e, **ove non possibile, sospeso** senza stipendio dal lavoro (comma 8).

Ma la legge parla di «**obbligo**» vaccinale.

VACCINAZIONE TRA OBBLIGO E FACOLTA'



Pertanto il datore di lavoro può imporre il vaccino al lavoratore in base alle previsioni normative vigenti?

L'articolo 2087 c.c., insieme all'articolo 41 Cost, sembrerebbero portare ad una risposta **affermativa**:

“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”. Inoltre, *“L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana”.*

Tuttavia, come più volte ripreso, **l'articolo 32 Cost.** prevede che il cittadino **sia libero di scegliere i trattamenti sanitari a cui sottoporsi**, a meno che questi non siano resi obbligatori per disposto normativo.

Inoltre, l'articolo 279 del D.Lgs. n. 81/2008 prevede che il datore di lavoro **“metta a disposizione”** efficaci vaccini in ambiente di lavoro per il tramite del medico competente.

Quindi, se gli articoli 2087 c.c. e 41 Cost. lasciano intendere in capo al datore di lavoro la possibilità di considerare il vaccino come un **valido strumento** di gestione sicura della propria impresa, gli articoli 32 Cost. e 279 D.Lgs. n. 81/2008 **riducono fortemente questo potere**, prevedendo la **possibilità e non l'imposizione** di tale misura.



STUDIO GARBELLI
Consulenza del lavoro, aziendale e tributaria

www.studiogarbelli.net

FONTE FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO

VACCINAZIONE TRA OBBLIGO E FACOLTA'



→ Come bisogna comportarsi di fronte al rifiuto del lavoratore di vaccinarsi?

Il rifiuto del lavoratore prevede come primo passaggio quello di **sottoporlo a visita medica**, così che il medico del lavoro verifichi l'idoneità alla mansione.

Ove il medico attesti la temporanea **inidoneità** alla mansione il datore di lavoro dovrà:

- a) valutare se l'attività svolta dal lavoratore può essere gestita in modalità **smart working**;
- b) valutare se in alternativa il lavoratore può essere **adibito ad altre attività**, equivalenti a quella svolta abitualmente;
- c) **adibire temporaneamente** il dipendente ad altra mansione;
- d) prevedere lo **spostamento temporaneo** ad altra unità produttiva, con condizioni di rischio inferiori e quindi accettabili;
- e) nel caso in cui non vi siano alternative, **sospendere** il lavoratore.





VACCINAZIONE TRA OBBLIGO E FACOLTA'



Il datore di lavoro solo in *extrema ratio* può procedere con la **sospensione del lavoratore**, quale misura estrema di tutela della salute dello stesso. In questo caso il datore di lavoro non sarebbe tenuto a corrispondere la retribuzione.

L'orientamento giurisprudenziale maggioritario sostiene che il datore di lavoro non sia tenuto al pagamento della retribuzione qualora le prestazioni lavorative non vengano prestate per **divieto** derivante dalle prescrizioni del medico competente (cfr. Tribunale di Verona, Sent. n. 6750/2015; Cass., n. 7619/1995).

Una soluzione alternativa alla sospensione dalla retribuzione potrebbe essere il **ricorso alla cassa integrazione**.

In relazione a questo tema sarebbe auspicabile un intervento del legislatore: ove non si ritenga opportuno introdurre l'obbligo vaccinale per tutte le mansioni con un definito rischio di contagio (o per tutti i lavoratori il cui rischio per la salute legato al contagio appare critico per condizioni di salute personali), si potrebbe pensare di assimilare i lavoratori renitenti alla vaccinazione ai **lavoratori fragili**, la cui assenza dal lavoro è equiparata a malattia con ricovero ospedaliero.



STUDIO GARBELLI

Consulenza del lavoro, aziendale e tributaria

www.studiogarbelli.net

VACCINAZIONE TRA OBBLIGO E FACOLTA'



Cosa può fare oggi il datore di lavoro, indipendentemente dal prossimo obbligo di Green Pass?

In attesa di un auspicabile intervento legislativo che preveda, almeno per alcuni settori, **l'obbligatorietà del vaccino**, il datore di lavoro deve:

◆ prevedere un eventuale aggiornamento della valutazione dei rischi aziendali, in funzione delle tabelle di rischio messe a disposizione dall'Inail nel documento tecnico diffuso nell'aprile 2020. Un ulteriore e utile strumento di misura del rischio aziendale è l'analisi della percentuale degli infortuni Covid denunciati all'Inail nel 2020. I datori di lavoro devono, quindi, mappare i nuovi pericoli e valutare i rischi associati, coinvolgendo lavoratori e loro rappresentanti nel processo;



individuare le mansioni maggiormente esposte;



definire i lavoratori maggiormente esposti, in funzione anche dell'evoluzione del concetto di **lavoratore fragile**;



VACCINAZIONE TRA OBBLIGO E FACOLTA'

E ANCORA... ↷



- ◆ prevedere **dispositivi di protezione collettiva o individuale** necessari;
 - ◆ **formare** all'uso dei dispositivi e all'addestramento ove previsto;
- ◆ prevedere una **campagna di prevenzione** tramite la messa a disposizione di test e tamponi, a cui i lavoratori potranno sottoporsi su base volontaria;
 - ◆ promuovere l'attività vaccinale in azienda attraverso campagne di sensibilizzazione e attività di **formazione e informazione**, da svolgere con il supporto del medico competente;
- ◆ fornire un'**informativa dettagliata** delle caratteristiche del vaccino e predisporre un'infografica nei locali aziendali;
- ◆ prevedere la sospensione temporanea del lavoratore renitente al vaccino solo ove questa venga considerata dal medico competente misura **indispensabile** per la tutela della salute propria e collettiva e porti ad inidoneità alla mansione.
Nota bene: il concetto è indipendente dall'obbligo di presentazione del Green Pass.

LA QUESTIONE PRIVACY LEGATA AI VACCINI



Il trattamento del dato relativo al vaccino: quali disposizioni?

Il medico competente in questo contesto riveste un ruolo **estremamente delicato**, sia in relazione alla definizione o meno dell'idoneità al lavoro, sia in relazione alla comunicazione al datore di lavoro.

Sarà, possibile comunicare al datore di lavoro se il lavoratore ha motivazioni oggettive per non sottoporsi al vaccino o se si tratta di mere convinzioni personali?

Il Garante della Privacy si è espresso sulla questione vaccini, pubblicando il 17 febbraio 2021 alcune **Faq**, a cui sono seguite ulteriori Faq nel mese di marzo e nei periodi successivi. **Il datore di lavoro non può richiedere al lavoratore se si è sottoposto o meno al vaccino**, mentre il medico competente potrà elaborare queste informazioni nel rispetto delle attuali disposizioni previste dagli artt. 18, 25, 39 comma 5 e 41 comma 4 del D.Lgs. n. 81/2008.



LA QUESTIONE PRIVACY LEGATA AI VACCINI



➔ Vaccino somministrato in ambiente di lavoro: come si evolve la “questione privacy”?

In questo contesto **solo il medico competente**, nella sua funzione di raccordo tra il sistema sanitario e l’ambiente lavorativo, **può trattare i dati personali relativi alla vaccinazione dei dipendenti** ed eventualmente tenerne conto in sede di valutazione dell’idoneità alla mansione specifica.

Il datore di lavoro dovrà pertanto attenersi alle disposizioni del medico, così come previsto dagli art. 279, 41 e 42 del D.Lgs. n. 81/2008.



STUDIO GARBELLI
Consulenza del lavoro, aziendale e tributaria

www.studiogarbelli.net

FONTE FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO

IL CASO DELL'AUSILIARIA SOCIO ASSISTENZIALE

Sentenza n. 2316 del 15 settembre 2021
emessa dalla Sezione Lavoro del Tribunale di Milano



Una ausiliaria socio assistenziale, assunta con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso una Cooperativa privata, viene **sospesa dal lavoro senza retribuzione** per il mancato adempimento della vaccinazione anti-Covid19 in data 9 febbraio 2021, ossia **prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 44/2021**.



STUDIO GARBELLI
Consulenza del lavoro, aziendale e tributaria

www.studiogarbelli.net

Per la Cooperativa datrice il provvedimento deve considerarsi **legittimo** in base a quanto previsto dall'art. 2087 c.c., il quale contempla **l'obbligo** a carico del datore di lavoro di "*adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*".

La sospensione del resto è disposta al fine di "adottare tutte le misure per la migliore tutela dei propri collaboratori, degli Ospiti e di tutti gli utenti e la vaccinazione anti-Covid19 in capo a tutti gli Operatori è **requisito fondamentale** per la corretta prosecuzione dell'attività".

IL CASO DELL'AUSILIARIA SOCIO ASSISTENZIALE

Sentenza n. 2316 del 15 settembre 2021
emessa dalla Sezione Lavoro del Tribunale di Milano

Il difensore della lavoratrice fa presente che il datore di lavoro **non può**, in assenza di una legge specifica che a ciò lo autorizzi, **imporre** al proprio dipendente un trattamento sanitario, come quello della vaccinazione anti-Covid19 del caso di specie, prevedendo come conseguenza la perdita, anche se temporanea, del posto di lavoro.

In secondo luogo la datrice ha violato l'obbligo di ricollocamento, che impone di dimostrare la sua impossibilità di poter impiegare l'ausiliaria in **mansioni equivalenti** o di livello inferiore, riconoscendole lo stesso trattamento economico.



La normativa (art. 4 co. 1 - D.L. n. 44/2021) che prevede l'obbligo vaccinale per i sanitari, le modalità di accertamento del rispetto dell'obbligo vaccinale e le conseguenze in caso di mancato assolvimento, è intervenuta **successivamente** l'adozione del provvedimento di sospensione, per cui la decisione della Cooperativa non trova giustificazione e legittimazione, in quanto adottata in assenza dell'imposizione dell'obbligo vaccinale da parte del nostro legislatore. Senza considerare, come già precisato, che nel nostro ordinamento manca una norma che attribuisce al datore di lavoro il potere di imporre ai propri dipendenti un trattamento sanitario.



STUDIO GARBELLI
Consulenza del lavoro, aziendale e tributaria

www.studiogarbelli.net

IL CASO DELL'AUSILIARIA SOCIO ASSISTENZIALE

Sentenza n. 2316 del 15 settembre 2021
emessa dalla Sezione Lavoro del Tribunale di Milano

Il **Tribunale di Milano** ha accolto le argomentazioni esposte a difesa della lavoratrice, disponendone **non la reintegra, perché comunque non vaccinata**, ma accertando la illegittimità del "*provvedimento di collocamento in aspettativa non retribuita (...), con limitazione alla sospensione della retribuzione che, conseguentemente, il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere dalla data di sospensione sino all'effettiva riammissione in servizio o all'adozione di provvedimento legittimo di sospensione della prestazione lavorativa, all'esito dell'esperimento della procedura di legge*".



Risulta pertanto fondata la tesi della difesa relativa al **mancato assolvimento** da parte della datrice dell'obbligo di ricollocamento della lavoratrice, che viene meno solo nel caso in cui si dimostri **l'impossibilità di ricollocarla** in una posizione equivalente o inferiore.
Onere probatorio che nel caso di specie non è stato assolto dalla Cooperativa.



STUDIO GARBELLI
Consulenza del lavoro, aziendale e tributaria

www.studiogarbelli.net

IL CASO DELL'AUSILIARIA SOCIO ASSISTENZIALE

Sentenza n. 2316 del 15 settembre 2021
emessa dalla Sezione Lavoro del Tribunale di Milano

Fondata inoltre e soprattutto la tesi basata sull'**assenza di un potere** del datore di lavoro di **imporre la vaccinazione**. Conclusione che il Tribunale precisa nel seguente modo: "*Non può, del pari, addursi in senso contrario la determinazione della cooperativa di richiedere la vaccinazione a tutto il personale presente in RSA, compresi amministrativi, operatori di assistenza domiciliare e addetti alle pulizie ed ai servizi di cucina non potendosi, in assenza di obbligo vaccinale generalizzato, che operare una ponderata comparazione tra l'interesse alla salute, prioritariamente riferito ai soggetti fragili, e quello al lavoro*».



E comunque il provvedimento adottato sarebbe in ogni caso **illegittimo**, anche alla luce del decreto n. 44/2021. Nel caso di specie non sono stati infatti rispettati i vari step procedurali necessari prima di giungere alla sospensione senza retribuzione della ausiliaria che non si è sottoposta alla vaccinazione anti Covid.

Alla donna vanno quindi **restituite** tutte le retribuzioni maturate dalla sospensione **più interessi e rivalutazione**.





GREEN PASS: LA NUOVA NORMATIVA



STUDIO GARBELLI
Consulenza del lavoro, aziendale e tributaria

www.studiogarbelli.net



Green Pass obbligatorio per i lavoratori: le disposizioni del nuovo decreto.

Il Consiglio dei ministri ha **approvato all'unanimità** il nuovo decreto legge n. **127/2021**, firmato dal Presidente della Repubblica e pubblicato in G.U., che estende l'obbligo di green pass a **tutto il mondo del lavoro**, pubblico e privato, a partire **dal 15 ottobre e fino al 31 dicembre**, data in cui cessa lo stato di emergenza.



Il decreto specifica che la certificazione verde si applica «*a tutti i soggetti che svolgono a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato presso le amministrazioni, anche sulla base di contratti esterni*».



Il green pass diventa quindi **obbligatorio** per i **lavoratori della Pubblica amministrazione, delle aziende private grandi e piccole, autonomi, baby sitter, colf, badanti** ma anche **titolari e dipendenti degli studi professionali - avvocati, commercialisti, architetti, ingegneri - e tutti i titolari di Partita Iva.**

Green Pass obbligatorio per i lavoratori: le disposizioni del nuovo decreto.

CASI IN CUI VIENE RILASCIATO IL GREEN PASS E DURATA (art.5 DL 127/2021):

per aver **completato la vaccinazione** anti COVID-19 (in Italia viene emessa sia alla prima dose sia al completamento del ciclo vaccinale)

essere **negativi** al test molecolare (validità certificazione **72 ore**) o antigenico rapido (validità certificazione **48 ore**);

essere **guariti** dal COVID-19 negli ultimi 6 mesi.

Per i **guariti dal Covid** il Green Pass viene rilasciato **il giorno stesso** della prima somministrazione della dose di vaccino e, a seguito sia della prima dose che del completamento dell'intero ciclo, **ha validità di dodici mesi** da contare a partire dalla data di avvenuta guarigione.

Il nuovo decreto ha modificato la validità dei test: il test molecolare negativo è valido per **72 ore** anziché 48.

Per chiunque si contagi - 14 giorni dopo la somministrazione della prima dose o dopo la doppia iniezione - è rilasciata la certificazione verde che avrà «una validità di dodici mesi a decorrere dall'avvenuta guarigione».

GREEN PASS





Green Pass obbligatorio per i lavoratori: le disposizioni del nuovo decreto.

I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti a **verificare** il rispetto degli obblighi di green pass per l'ingresso al lavoro.

Domanda:
Cosa succede se il Green Pass scade durante l'orario di lavoro?

QUANDO EFFETTUARE I CONTROLLI?



Gli stessi datori di lavoro che definiranno entro il 15 ottobre le **modalità operative** per l'organizzazione delle verifiche.

Preferibilmente, ove possibile, i controlli dovranno essere effettuati **al momento dell'accesso** ai luoghi di lavoro, ma potranno anche essere effettuate delle verifiche a **campione**.

Domanda:
Chi effettua i controlli sul datore di lavoro?

CHI EFFETTUA I CONTROLLI?

Il datore di lavoro, o in alternativa verrà individuato un soggetto incaricato dei controlli al momento dell'accesso al lavoro e delle contestazioni delle violazioni, che sarà nominato con apposita **delega**, così come previsto in precedenza anche dal D.L. 105/2021





COME DOVRANNO SVOLGERSI I CONTROLLI SUL GREEN PASS DEI LAVORATORI?

Le modalità di controllo del Green pass sono previste dal DPCM 17 giugno 2021 all'art.13, come espressamente richiamato dal D.L. 105 del 23.07.2021.

La verifica delle certificazioni verdi COVID-19 è effettuata mediante la **lettura del QR-code**, utilizzando esclusivamente l'applicazione **VerificaC19**, che consente unicamente di controllare **l'autenticità, la validità e l'integrità** della certificazione, e di conoscere le generalità dell'intestatario, senza rendere visibili le informazioni che ne hanno determinato l'emissione.

In base alle previsioni del comma 4 di tale articolo, l'intestatario del pass dovrà presentare idoneo documento di identità, su **eventuale richiesta** del soggetto addetto alla verifica.

Domanda:
Posso registrare la validità del Green Pass dei lavoratori in luogo del controllo periodico?

Domanda:
Come dimostrare all'Organo ispettivo le modalità di controllo?

Domanda:
Le procedure vanno previste in un regolamento?
E i protocolli anti-contagio andranno aggiornati di conseguenza?

Non tutti i lavoratori possono richiedere il green pass agli utenti, ma soltanto coloro che sono stati **nominati** in maniera formale dal datore di lavoro.

L'art. 13 comma 4 infatti precisa che “*i soggetti delegati [...] sono incaricati con atto formale recante le necessarie istruzioni sull'esercizio dell'attività di verifica*”.

Questo implica pertanto 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.

Nota bene: rimangono valide le disposizioni del DL 105/2021 convertito in L.126/2021 e del DPCM 17/06/2021





Green Pass obbligatorio per i lavoratori: le disposizioni del nuovo decreto.

COSA SUCCEDA AL LAVORATORE SPROVVISTO DI GREEN PASS?

Domanda:
Come considerare le assenze
in edilizia?
Vedi Circolare INPS 269/1995

Il lavoratore sprovvisto di Green Pass sarà considerato «**assente ingiustificato**» fino alla presentazione della certificazione, comunque non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, e **fin dal primo giorno di assenza non sarà corrisposta la retribuzione né altro compenso o emolumento.**

Domanda:
Come comportarci
dopo i 20 giorni di
sospensione?

Nelle imprese con **meno di 15 dipendenti**, dopo il 5° giorno di assenza ingiustificata per mancato possesso di certificazione, il datore di lavoro potrà decidere di **sostituire** il lavoratore assente, per un periodo **non superiore a dieci giorni**, e non oltre il termine del 31 dicembre 2021.

Il rapporto di lavoro in sostituzione potrà essere prorogato/rinnovato **una sola volta** per un ulteriore periodo di **10 giorni**. L'art.3 comma 7 del DL 127/2021 infatti specifica «comunque per un periodo non superiore a dieci giorni, **rinnovabili** per una sola volta, e non oltre il predetto termine del 31 dicembre 2021»



NOTA BENE!

Sia per la Pubblica Amministrazione che per il settore privato verrà **fatto salvo il diritto alla conservazione del posto di lavoro.**

Green Pass obbligatorio per i lavoratori: le disposizioni del nuovo decreto.



STUDIO GARBELLI
Consulenza del lavoro, aziendale e tributaria

www.studiogarbelli.net

ESENZIONE DAL GREEN PASS

L'obbligo di green pass, come già previsto dal precedente D.L. 105/2021, **non si applicherà** “ai soggetti *esenti* dalla campagna vaccinale sulla base di **idonea certificazione medica** rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute”.



In questa categoria di soggetti, per i quali verrà creata una Certificazione digitale dedicata, rientrano le persone **affette da diverse patologie**, tra cui gli immunodepressi e coloro che soffrono di gravi allergie ai farmaci o al cibo. Finché la certificazione digitale alternativa non sarà disponibile, possono essere utilizzate quelle rilasciate in formato cartaceo.

Domanda:
Posso richiedere il tampone o il test sierologico a questi soggetti?



In cosa consiste il certificato di esenzione dal Green Pass?

Il Ministero della Salute è intervenuto con Circolare 35309 del 4 agosto 2021 in relazione ai contenuti e alle modalità di presentazione della certificazione di esenzione prevista dal D.L. 105/2021. Le certificazioni di esenzione alla vaccinazione anti-SARS-CoV-2 potranno essere rilasciate in formato **cartaceo** e potranno avere una validità massima fino al 30 settembre 2021, salvo ulteriori disposizioni ; la durata di validità verrà aggiornata quando sarà avviato il sistema nazionale per l'emissione digitale delle stesse al fine di consentirne la verifica digitale.

Le certificazioni potranno essere rilasciate direttamente dai medici vaccinatori dei Servizi vaccinali delle Aziende ed Enti dei Servizi Sanitari Regionali o dai Medici di Medicina Generale o Pediatri di Libera Scelta dell'assistito che operano nell'ambito della campagna di vaccinazione anti-SARS-CoV-2 nazionale.

IL CONTENUTO:

- dati identificativi del soggetto interessato (nome, cognome, data di nascita);
- la dicitura: **“soggetto esente alla vaccinazione anti SARS-CoV-2. Certificazione valida per consentire l’accesso ai servizi e attività di cui al comma 1, art. 3 del DECRETO-LEGGE 23 luglio 2021, n 105”**;
- data di fine di validità della certificazione, utilizzando la seguente dicitura **“certificazione valida fino al _____”** (indicare la data, al massimo fino al 30 settembre 2021);
- dati relativi al Servizio vaccinale della Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale in cui opera come vaccinatore COVID-19 (denominazione del Servizio – Regione);
- timbro e firma del medico certificatore (anche digitale);
- numero di iscrizione all’ordine o codice fiscale del medico certificatore.

N.B.

La copia cartacea del certificato dovrà solo essere **visionata** dal verificatore, che **non potrà conservarne copia**, così come previsto per il controllo del Green Pass.



Green Pass obbligatorio per i lavoratori: le disposizioni del nuovo decreto.



TAMPONI A PREZZO CALMIERATO

Il decreto stabilisce che i tamponi per ottenere il Green pass saranno a carico dei lavoratori ma con prezzi calmierati: **8 euro per i minorenni, 15 euro per i maggiorenni.**

Le farmacie e **tutte le strutture sanitarie convenzionate**, autorizzate o accreditate con il Servizio Sanitario Nazionale e autorizzate dalle Regioni avranno **l'obbligo di adeguarsi** al prezzo calmierato dei tamponi.



I tamponi saranno **gratuiti** solo per coloro che **non possono sottoporsi a vaccino**, come da apposita certificazione medica.



Per le farmacie che non si adeguano è prevista una **sanzione amministrativa da euro 1000 a euro 10.000**. Il prefetto può inoltre disporre la chiusura dell'attività **fino a 5 giorni**, compatibilmente con le esigenze di continuità del servizio.

Green Pass obbligatorio per i lavoratori: le disposizioni del nuovo decreto.



STUDIO GARBELLI
Consulenza del lavoro, aziendale e tributaria

www.studiogarbelli.net



LE SANZIONI

Sono previste dal decreto due tipologie di sanzioni distinte:

il **lavoratore** che entra nel luogo di lavoro non mostrando il certificato verde o omettendo i controlli è punito con sanzione **da 600 a 1500 euro**;

il **datore del lavoro** che non controlla i pass dei dipendenti è punito con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma **da 400 a 1.000 euro**.

Domanda:
Chi commina la sanzione?
E come viene comunicato
l'illecito?



Green Pass obbligatorio per i lavoratori: le disposizioni del nuovo decreto.

RIEPOLOGO DELLE DISPOSIZIONI ATTUALMENTE IN VIGORE



| | |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DA LUGLIO | <ul style="list-style-type: none"> → Cerimonie civili e religiose → Residenze sanitarie assistenziali (Rsa) |
| DAL 6 AGOSTO | <ul style="list-style-type: none"> → Servizi di ristorazione per il consumo al tavolo, al chiuso → Spettacoli aperti al pubblico, eventi e competizioni sportive → Attività di sale da gioco, sale scommesse → Concorsi pubblici → Sagre e fiere, convegni e congressi, centri termali, parchi tematici e di divertimento → Strutture ospedaliere → Musei, mostre, Centri culturali, sociali e ricreativi al chiuso → Piscine, palestre, sport di squadra, centri benessere, se al chiuso |
| DAL 1^ SETTEMBRE | <ul style="list-style-type: none"> → Scuola (obbligo per insegnanti e personale) → Università (obbligati docenti e studenti) → Aerei, treni, navi, traghetti, autobus di linea interregionali e a noleggio |
| DALL' 11 SETTEMBRE | <ul style="list-style-type: none"> → Personale dei servizi educativi per l'infanzia → Centri provinciali e regionali di formazione → Chiunque accede alle strutture universitarie, alta formazione, artistica, musicale ecc. |
| DAL 10 OTTOBRE (obbligo vaccinale) | <ul style="list-style-type: none"> → Addetti esterni agli istituti scolastici e universitari → Personale amministrativo, esterno (mensa e pulizie), ausiliari delle Rsa |
| DAL 15 OTTOBRE | <ul style="list-style-type: none"> → Luoghi di lavoro pubblici e privati → Attività di volontariato, Partite Iva, colf e badanti → magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, e dei componenti delle commissioni tributarie, nonché dei magistrati onorari. |



La gestione del green pass implica un trattamento dati ai fini privacy?

La disciplina interna delle certificazioni verdi, sotto il profilo della protezione dei dati, **implica un trattamento legittimo** nella misura in cui si iscriva nel perimetro delineato dalla normativa vigente. Il Garante si è espresso più volte in merito, fra cui con parere del 9 giugno 2021, che ha fornito le indicazioni per le disposizioni contenute del DPCM 17 giugno 2021



Domanda:
Come formalizzare l'atto di
nomina e l'attività di
formazione/informazione?



STUDIO GARBELLI
Consulenza del lavoro, aziendale e tributaria

www.studiogarbelli.net

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 dipendenti; tuttavia, **soltanto i lavoratori che sono stati nominati in maniera formale dal datore di lavoro potranno procedere con i controlli.**

FONTE GARANTE PRIVACY



I lavoratori dovranno ricevere nomina e formazione in termini di privacy?

In base alle previsioni dell'art. 13, comma 3, del DPCM 17 giugno 2021 la **nomina** al lavoratore è **obbligatoria** e l'incarico dovrà essere **preventivo** rispetto all'inizio delle attività di controllo sugli utenti. La verifica del dato infatti consiste in un trattamento del dato, così come previsto dall'art.4 GDPR.

Nonostante il controllo del Green pass non costituisca trattamento del dato ai fini privacy in termini di conservazione del dato (così come stabilito dal comma 5 dell'art. 13 del DPCM 17 giugno 2021), 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.

Domanda:
Sono necessari interventi alla policy privacy aziendale?



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)



STUDIO GARBELLI
Consulenza del lavoro, aziendale e tributaria

www.studiogarbelli.net

Quali devono essere i contenuti e le modalità di formazione ai lavoratori?

Contenuti della delega



➔ **la delega deve essere nominativa;**

➔ **la delega 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;**

➔ **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;**

➔ **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).**

FAC – SIMILE DELEGA INCARICATO CONTROLLO GREEN PASS



Carta intestata aziendale
premessò

- che ai sensi del DPCM 17 giugno 2021, art. 13, è fatto obbligo di verifica della certificazione green pass di ogni cliente prima di accedere ai locali;
- che lei è stato individuato quale soggetto incaricato alla effettuazione delle verifiche;
- che l'incarico deve essere conferito con un atto formale;
- che le presenti istruzioni sono da considerarsi disposizioni operative e il mancato rispetto delle stesse comporterà il ricorso a sanzioni disciplinari come previsto dal CCNL applicato e dalla L. 300/70.

INCARICA

(nome del lavoratore incaricato)

Ad effettuare le verifiche relative al green pass dei clienti che accedono ai locali.

A tale scopo lei dovrà attenersi alle seguenti istruzioni:

1. per le operazioni di controllo è obbligatorio utilizzare il dispositivo fornito dall'impresa/ente, utilizzando solo ed esclusivamente la app VerificaC19;
2. le operazioni di controllo consistono in:
 - a. verifica delle certificazioni verdi COVID-19 mediante la lettura del QR-code;
 - b. utilizzando esclusivamente l'applicazione VerificaC19, che consente unicamente di controllare l'autenticità, la validità e l'integrità della certificazione;
 - c. conoscere le generalità dell'intestatario, senza rendere visibili le informazioni che ne hanno determinato l'emissione.
3. Nota bene: in base alle previsioni normative, l'intestatario del pass dovrà presentare idoneo documento di identità, su richiesta del soggetto addetto alla verifica;
4. Nota bene 2: se il certificato è valido, il verificatore si vedrà soltanto un segno grafico sul proprio dispositivo (semaforo verde) e i dati anagrafici dell'interessato: nome e cognome e data di nascita.
5. è vietato raccogliere dati riferiti alla persona controllata;
6. è consentito chiedere un documento di identità al fine di verificare le generalità del portatore della certificazione;
7. non è consentito assumere o conservare alcuna informazione oltre a quanto sopra riportato;
8. è vietato fare copie analogiche o digitali della certificazione verde e/o di documenti di identità né salvare file su supporti elettronici;
9. nel caso di rifiuto di esibire la certificazione e/o di esibire il documento di identità, di sospettare falsità, invalidità della certificazione e di non integrità della certificazione stessa, evitare di procedere con l'ingresso e chiedere supporto al datore di lavoro;
10. tenere sempre un comportamento decoroso, senza alterarsi,

non riferire ad alta voce informazioni a riguardo delle persone controllate;

11. far rispettare una distanza minima di un metro tra le persone oggetto di controllo e le altre in attesa;
12. è vietato cedere la delega o farsi sostituire da lavoratori che non sono incaricati al controllo del green pass.

L'incarico ha durata fino al termine dell'obbligo di controllo del green pass o fino a revoca del datore di lavoro.



STUDIO GARBELLI
Consulenza del lavoro, aziendale e tributaria

www.studiogarbelli.net

Gli errori più comuni in materia di green pass e GDPR.

Le misure per lo svolgimento delle attività di controllo delle certificazioni verdi o Green Pass, la cui esecuzione ora è stata significativamente estesa a seguito del D.L. 21 settembre 2021, n. 127, per quanto siano state rimesse alle modalità organizzative individuate autonomamente da ciascuna organizzazione incontrano le indicazioni di cui al DPCM 17 giugno 2021 e tutta una serie di rischi collegati alla loro declinazione operativa.



Lo svolgimento di attività di trattamento illecite comporta anche dei rischi di sicurezza insostenibili – e ben lungi dall’essere accettabili – per gli interessati cui fanno riferimento i dati raccolti in ragione, ad esempio, della carenza di una base giuridica valida a sostegno della finalità individuata o in violazione di uno o più principi del GDPR.

E’ bene ricordare che la protezione dei dati sin dalla progettazione è un principio previsto **dall’art. 25 GDPR** secondo cui alla determinazione dei mezzi di trattamento (nel caso in esame: nella predisposizione delle misure organizzative di controllo) e all’atto del trattamento stesso (nel caso in esame: nello svolgimento delle verifiche) devono essere messe in atto misure *“volte ad attuare in modo efficace i principi di protezione dei dati, quali la minimizzazione, e a integrare nel trattamento le necessarie garanzie al fine di soddisfare i requisiti del presente regolamento e tutelare i diritti degli interessati”*



STUDIO GARBELLI
Consulenza del lavoro, aziendale e tributaria

www.studiogarbelli.net

Gli errori più comuni in materia di green pass e GDPR.

LA RACCOLTA ILLECITA DI DATI

E' successo a molte organizzazioni, come ad esempio le palestre, di aver creato banche dati contenenti gli estremi delle certificazioni verdi nonostante l'art. 13 comma 5 DPCM 17 giugno 2021 recita che **“l'attività di verifica delle certificazioni non comporta, in alcun caso, la raccolta dei dati dell'intestatario in qualunque forma”**.



Che sia il caricamento in PDF o l'anticipazione via e-mail o l'invio di una foto tramite servizio di messaggistica istantanea, tale attività è, fondamentalmente, **vietata**.

Dal lato del GDPR, prassi di questo genere comportano la violazione del **principio di liceità** in quanto non vi è una base giuridica validamente individuabile, nonché del **principio di minimizzazione** dal momento che sono raccolti dati **in eccesso** rispetto alle finalità indicate dalla norma. Inoltre, è violato anche il **principio di esattezza** del dato con riguardo alla validità del Green Pass il quale, pur avendo una data di scadenza, può essere revocato.

Gli errori più comuni in materia di green pass e GDPR.

UTILIZZO DI SISTEMI DI VERIFICA ALTERNATIVI ALL'APP «VerificaC19»

Circa il sistema di verifica, di regola opera l'esclusività di impiego dell'app **VerificaC19**, con l'unica eccezione al momento rappresentata dalla piattaforma docenti in ambito scolastico. Ogni sistema alternativo proposto sul mercato **non è dunque conforme alle attuali prescrizioni di legge.**

Un errore diffuso, con violazione molto consistente della normativa in materia di protezione dei dati personali, è la **proposta di adozione di sistemi integrati di riconoscimento facciale**, destinata soprattutto a esercizi aperti al pubblico per evitare il “reimpiego” del medesimo Green Pass.



In questo modo, l'attività di verifica non solo andrà a raccogliere i dati della certificazione verde ma anche **dati biometrici degli interessati**, in carenza di alcun fondamento di liceità per il trattamento di tali informazioni.



STUDIO GARBELLI
Consulenza del lavoro, aziendale e tributaria

www.studiogarbelli.net

Gli errori più comuni in materia di green pass e GDPR.

VERIFICATORI PRIVI DI INCARICO

L'errore più grande e più comune è che spesso i verificatori **non risultano né designati né istruiti**.

La mancata predisposizione di misure organizzative per la definizione di ruoli e responsabilità dei soggetti verificatori viola la previsione di quell' *“atto formale recante le necessarie istruzioni sull'esercizio dell'attività di verifica”* previsto dall'art. 13 comma 3 DPCM 17 giugno 2021.



Tale disposizione altro non è che una declinazione specifica della previsione generale stabilita dall'art. 29 GDPR per cui ricorre **l'obbligo generale** in capo al titolare del trattamento di **autorizzare ed istruire** gli operatori che hanno accesso ai dati personali.

Quale che sia la forma che si vorrà dare alla designazione, sebbene la **delega scritta** appaia come l'unica rispondente al requisito dell'atto formale, è necessario che siano fornite anche delle **istruzioni operative** circa l'attività concreta da svolgere. Ad esempio: specificando le modalità di compilazione e conservazione di una checklist di controllo con il **divieto di annotazione** di alcuno dei dati relativi al Green Pass.

MANCATO AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE PRIVACY

Un altro errore oltremodo diffuso è ritenere che l'attività di verifica del Green Pass **non comporti trattamento di dati personali**, e che di conseguenza non sia richiesto alcun aggiornamento della documentazione.

Molti interventi in merito effettuati dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali smentiscono però in modo palese questo tipo di interpretazione e richiamano invece (tanto le istituzioni quanto i privati) al **corretto adempimento dei principi del GDPR**.

Per quanto riguarda la documentazione, è di base necessario:

→ produrre le **informative** relative all'attività di verifica, conformemente agli artt. 13 e 14 GDPR;

→ **aggiornare i registri** delle attività di trattamento, conformemente all'art. 30 GDPR;

→ **redigere l'atto di designazione dei verificatori**, con autorizzazioni ed istruzioni, conformemente all'art. 29 GDPR.

Gli errori più comuni in materia di green pass e GDPR.



MANCATO COINVOLGIMENTO DI DPO E PRIVACY OFFICER

Ultimo errore è il **mancato coinvolgimento del DPO o del Privacy Officer**, tutt'ora persistente e diffuso tanto nell'ambito pubblico quanto privato.

Con specifico riferimento al DPO, va ricordato che vi è un obbligo specifico per cui tale funzione deve essere “**tempestivamente e adeguatamente coinvolto** in tutte le questioni riguardanti la protezione dei dati personali”, mentre per il Privacy Officer il suo mancato coinvolgimento non potrà che comportare dei rischi di **non conformità** in relazione ai principi di privacy by design e privacy by default.



Avvalersi della consulenza e informazione specifica in ambito di protezione dei dati personali già in sede di progettazione delle misure organizzative comporta infatti un **minore rischio** di incorrere in una o più non conformità operative.

Il ruolo del Medico Competente



Con una circolare l'ANMA – Associazione Nazionale Medici d'Azienda e Competenti è intervenuta in merito al ruolo del medico competente rispetto alla certificazione verde.

Innanzitutto, spesso si vedono **accomunati** - quando non equiparati - vaccino anti SARS-CoV-2 e green pass, quasi fossero la stessa cosa. **Non è così**: la disciplina del green pass non ha nulla a che fare con la disciplina della vaccinazione e con il tema dell'obbligo vaccinale.

In tema «vaccino» il Medico Competente **non è tra i soggetti individuati** dal legislatore nella disciplina che regola questa vaccinazione.

Mentre in relazione alla certificazione verde si ricorda che:

- a. il green pass **non è un documento sanitario ma un certificato**;
- b. il rilascio di green pass può avvenire solo ed esclusivamente dalla Piattaforma nazionale Digital Green Certificate gestita direttamente dal Ministero della Salute;
- c. il Titolare del trattamento dei dati è il Ministero della Salute che designa come responsabili il Ministero dell'Economia, SOGEI S.p.A. e PAGO PA S.p.A.;
- d. il green pass può essere verificato esclusivamente dai soggetti indicati nella norma, tra i quali **non è compreso il MC**.

Il ruolo del Medico Competente e il trattamento del dato.

Con riferimento specifico al trattamento di dati personali riguardanti il Green pass, assimilandolo a quello relativo alla vaccinazione dei dipendenti, 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”.



L'intero impianto normativo che regola il green pass **non nomina mai il MC** in nessun punto e per nessun aspetto e tantomeno offre qualche tipo di collegamento con la idoneità/inidoneità del lavoratore.

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 ruolo del Medico Competente e il trattamento del dato.

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 –quale l'utilizzo dello smart working-).



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).



STUDIO GARBELLI
Consulenza del lavoro, aziendale e tributaria

www.studiogarbelli.net

Green pass e mense aziendali: come funziona?

Il D.L. 105/2021 ha previsto fra i servizi fruibili dai possessori di green pass quelli relativi alla **ristorazione**, senza specificare se si tratta di ristorazione aperta al pubblico in generale o soltanto a coloro che già accedono ai locali.

Questa problematica è diventata ancora più spinosa nel momento in cui la norma ha specificato i casi in cui la ristorazione non necessita di Green pass, ovvero il caso delle scuole dell'infanzia ed i centri estivi.



Il Governo è intervenuto in merito, facendo maggiore chiarezza, pubblicando sul proprio sito un'apposita **FAQ**.

I servizi di ristorazione aziendale necessitano di Green pass da parte degli utenti, diversamente da quanto specificato in precedenza dalla Direzione Sanità e Welfare della Regione Piemonte.

Nello specifico, *“per la consumazione al tavolo al chiuso - viene spiegato - i lavoratori possono accedere nella mensa aziendale o nei locali adibiti alla somministrazione di servizi di ristorazione ai dipendenti, solo se muniti di certificazione verde. A tal fine, i gestori sono tenuti a verificare le certificazioni con le modalità indicate dal dpcm del 17 giugno”*.



STUDIO GARBELLI
Consulenza del lavoro, aziendale e tributaria

www.studiogarbelli.net



STUDIO GARBELLI
Consulenza del lavoro, aziendale e tributaria

www.studiogarbelli.net

Chi è addetto ai controlli del Green Pass nelle mense aziendali?

Così come specificato nella FAQ del Governo e da precedenti precisazioni, il Green pass ed eventualmente il documento di identità dovranno essere controllati dal **gestore**, ovvero il proprietario o il legittimo detentore dei locali, nonché i loro **delegati**; questo implica che il gestore, qualora sia in possesso di un legittimo titolo quale l'affitto o il comodato, potrà gestire i controlli direttamente; ove invece i locali non siano di proprietà diretta del titolare, lo stesso potrà delegare legittimamente il gestore.

GREEN PASS



I lavoratori che accedono alle mense aziendali pertanto devono essere vaccinati?



NO



Il Green pass infatti non viene rilasciato solo a coloro che sono vaccinati, ma in tre casi distinti:

1. **aver fatto la vaccinazione anti COVID-19** (in Italia viene emessa sia alla prima dose sia al completamento del ciclo vaccinale);
2. **(validità certificazione 72 ore) o antigenico rapido (validità certificazione 48 ore);**
3. **essere guariti dal COVID-19** negli ultimi sei mesi.



Un caso concreto: la mensa aziendale della Diesel.

La **Diesel Otb**, uno dei marchi più rinomati del Paese nel ramo abbigliamento si è spinta ben oltre le indicazioni del governo in materia di green pass, poiché l'impresa oltre a **proibire** il pasto alla mensa a quei lavoratori sprovvisti di certificazione verde, ha proibito anche l'utilizzo della pietanziera o lunch-box nei confronti di coloro che chiedono la somministrazione del pasto attraverso quella modalità.

I lavoratori del gruppo - un migliaio di persone tra Breganze, Colceresa e Noventa - , avrebbero infatti ricevuto due comunicazioni alla metà e alla fine del mese di agosto sulle direttive da seguire per consumare il pranzo negli stabilimenti.

Secondo quanto riportato dai sindacati la prima comunicazione, del 17 agosto, precisa che senza il green-pass non si può entrare in mensa e vieta l'utilizzo del lunch-box. La seconda comunicazione del gruppo, datata 30 agosto, ha invece vietato l'**utilizzo degli spazi comuni** come i refettori e non consente di utilizzare la propria scrivania per pranzare.

Il Sindacato Filctem-Cgil ha chiesto al gruppo di «finanziare una campagna straordinaria di tamponi per i dipendenti». La replica dell'azienda: «*Il gruppo Otb pone al primo posto la salute e la sicurezza della popolazione aziendale e dei luoghi di lavoro e si impegna ad intraprendere qualsiasi azione per tutelare i dipendenti e le loro famiglie. Per tale motivo il gruppo ha deciso di applicare fedelmente le disposizioni governative che prevedono l'obbligo di Green pass per accedere ai ristoranti al chiuso e alle palestre*». E ancora: «*La nostra Fondazione è stata la prima a finanziare il centro vaccinale di Bassano e ha agevolato l'accesso ai vaccini ai dipendenti e alle loro famiglie. In un momento storico come questo bisogna dimostrare un forte senso civico e capire che la responsabilità di bloccare la diffusione del virus non sta solo nelle mani dei singoli individui ma anche delle aziende*».

DOVE NON E' OBBLIGATORIO AD OGGI IL GREEN PASS?



Con la pubblicazione del D.L. 127/2021 facciamo un breve focus sui casi in cui **non sussiste l'obbligo** di green pass:

per **entrare nei supermercati**, nei **negozi** e nei **centri commerciali** per effettuare acquisti.
Niente obbligo anche per l'accesso alle **farmacie**;

a partire dagli **under 12** che rimangono **esclusi per età dalla campagna vaccinale**; nessun obbligo nemmeno per gli **studenti delle scuole italiane**, anche al di sopra dei 12 anni: gli alunni sono esentati, contrariamente rispetto a quanto avviene per tutto il personale scolastico e per gli adulti che accedono nelle scuole per altri motivi (per esempio i genitori che accompagnano i figli);

per coloro che **non possono vaccinarsi per ragioni sanitarie**, confermate da specifica certificazione medica;

per **accedere ai bus, alle metropolitane e ai tram**, ovvero a tutti i mezzi del trasporto pubblico locale. C'è invece l'obbligo di green pass per chi guida i mezzi pubblici, ma **non per i passeggeri**. L'obbligo di green pass resta solamente per i mezzi di trasporto **a lunga percorrenza**;



DOVE NON E' OBBLIGATORIO AD OGGI IL GREEN PASS?



..E ANCORA..

per **difensori in un processo** che accedono alle Aule, ma anche **imputati, testimoni e parti civili, e periti**.
Al contrario gli avvocati devono avere il pass quando svolgono **attività negli studi legali**;

per gli utenti che dovranno **accedere** negli uffici pubblici per il **disbrigo di pratiche**, come ad esempio il rilascio della carta d'identità;

in chiesa : i fedeli non devono presentare la certificazione verde per accedere alle messe;

per i dipendenti in **smart-working**: l'assenza del certificato però **non può dare in automatico diritto** al lavoro da remoto che dovrà comunque essere **concordato** tra datore di lavoro e lavoratore.



STUDIO GARBELLI
Consulenza del lavoro, aziendale e tributaria

www.studiogarbelli.net

Il Green Pass negli Studi Professionali

Come ben sappiamo il nuovo decreto legge n. 127/2021, ha esteso l'obbligo di green pass a tutto il mondo del lavoro, pubblico e privato, a partire dal 15 ottobre e fino al 31 dicembre, **ma anche a titolari e dipendenti degli studi professionali** - avvocati, commercialisti, consulenti del lavoro architetti, ingegneri - **e tutti i titolari di Partita Iva.**



Potrebbe capitare che dietro segnalazione dei clienti (e non solo, perché potrebbe bastare una notizia dai social), gli ordini professionali debbano avviare **azioni disciplinari** a carico dei professionisti che vanno in studio senza «certificazione verde», oltre a segnalarli al Prefetto per la sanzione da 600 a 1.500 euro.

Le verifiche sul rispetto del green pass sono affidate agli **enti preposti** (al ministero del lavoro tramite l'INL, prima di tutto; ma anche a Inps, Inail, Agenzia entrate, ecc.).

L'obbligo di green pass non riguarda però la **clientela** dello studio professionale, che resta libera di vaccinarsi o no, con conseguente rischio della salute del lavoratore e del professionista. E' pertanto necessario elaborare al più presto delle linee guida in modo tale da chiarire tutti gli aspetti controversi.



Focus: lavoratori preposti al controllo del green pass e la figura del “covid manager”

Il Covid Manager è quella figura posta al controllo delle norme covid in ambiente di lavoro: negli scorsi mesi si è parlato spesso di questa figura in relazione alla ripresa delle cerimonie; la figura del Covid Manager è prevista nell'organizzazione di matrimoni e cerimonie dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 106:2021 (ratificata dall'UNI il 11/5/21) ma tale figura non è poi stata resa obbligatoria dal Comitato Tecnico Scientifico.

Parliamo tuttavia di una figura relativamente nuova, in quanto già presente in alcuni settori, fra cui le scuole e le residenze sociosanitarie assistenziali; un referente “ad hoc” per verificare il rispetto di documenti, autorizzazioni e normative riguardo il coronavirus.

Non siamo nuovi a questa figura, introdotta nel contesto pandemico già nel 2020 con un'ordinanza prima di Regione Veneto e successivamente di Regione Lombardia.



Focus: lavoratori preposti al controllo del green pass e la figura del “covid manager”

Sia **Regione Veneto** che **Regione Lombardia** hanno pubblicato nell'anno 2020 un documento in cui si fa già riferimento alla figura del Covid Manager quale coordinatore per l'applicazione delle misure anti-contagio in azienda.



Manuale per la riapertura delle attività produttive pubblicato da **Regione Veneto** il 30.04.2020:

Ordinanza di **Regione Lombardia** del 30.04.2020 contenente Misure urgenti di contenimento del contagio in Regione Lombardia) per la ripresa dell'attività di commercio al dettaglio:

«individuazione da parte del Comune di un “**Covid Manager**” per coordinare sul posto il personale addetto, con l'eventuale supporto di volontari di protezione civile, ai fini dell'assistenza a clienti ed operatori del mercato e dell'attuazione delle misure di cui alla presente Ordinanza nonché delle ulteriori misure di prevenzione e sicurezza emanate dai Comuni»



«premesse che anche per l'attuazione delle misure di prevenzione dal contagio da SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro rimangono confermati ruoli e responsabilità previsti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, per ogni azienda potrà essere individuato dal datore di lavoro un referente unico (“**COVID Manager**”), con funzioni di coordinatore per l'attuazione delle misure di prevenzione e controllo e con funzioni di punto di contatto per le strutture del Sistema Sanitario Regionale. Tale referente deve essere individuato tra i soggetti componenti la rete aziendale della prevenzione ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, verosimilmente nella figura del Datore di Lavoro stesso (soprattutto per le micro- e piccole aziende) o del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), o comunque tra i soggetti aventi poteri organizzativi e direzionali. Rimane confermata in capo a dirigenti e preposti di ciascuna organizzazione aziendale, in sinergia con il comitato previsto dal protocollo nazionale di regolamentazione, la vigilanza e la sorveglianza dell'attuazione delle misure di prevenzione, sulla base dei compiti e delle attribuzioni di ciascuno come ripartiti dal datore di lavoro».

Focus: lavoratori preposti al controllo del green pass e la figura del “covid manager”

Questa nuova figura non si sostituisce agli attuali attori della sicurezza, ma si affianca o addirittura potrà essere ricoperta da uno degli stessi attori (datore di lavoro, rspp, rls, ecc).

Tuttavia, ove questo ruolo venga ricoperto da un lavoratore e non dal datore di lavoro stesso, scatta l'obbligo di formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro come previsto dall'art. 37 del D.Lgs. 81/2008; frequentare un corso di formazione Covid Manager assolve agli obblighi formativi di cui all'art.37: ricordiamo infatti che, a fronte di una nomina assegnata dal datore di lavoro a qualsiasi operatore, questa diventa effettiva solo a fronte della corretta erogazione di formazione e informazione, così come previsto dal D.Lgs. 81/2008.

Il corso per acquisire le competenze del covid manager può essere utile anche al datore di lavoro?

La risposta è assolutamente affermativa: il datore di lavoro per primo deve conoscere e rispettare le normative per poterle applicare; pertanto, ove ritenga di rivestire il ruolo di covid manager, dovrà frequentare il corso che fornirà le competenze per poter svolgere concretamente il ruolo.





GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Barbara Garbelli



STUDIO GARBELLI

Consulenza del lavoro, aziendale e tributaria

www.studiogarbelli.net