Green Pass, le FAQ della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

green-pass-image-81315882

Le FAQ della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro
con le risposte ai quesiti più frequenti sul green pass.

LE ATTIVITÀ CHE NE PREVEDONO LA RICHIESTA

1. Certificazione di esenzione al Green pass: che forma e contenuti deve avere?
Il Ministero della Salute è intervenuto con circolare n. 35309 del 4 agosto 2021 in relazione ai contenuti e alle modalità di presentazione della certificazione di esenzione prevista dal D.L. n. 105/2021. Nelle more dell'adozione delle disposizioni di cui al 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 della validità, sulla base delle valutazioni cliniche relative, verrà aggiornata quando sarà avviato il sistema nazionale per l'emissione digitale delle stesse al fine di consentirne la verifica digitale. Temporaneamente e fino al 30 settembre 2021, salvo ulteriori disposizioni, sul territorio nazionale sono validi i certificati di esclusione vaccinale già emessi dai Servizi Sanitari Regionali.

Le certificazioni potranno essere rilasciate direttamente dai medici 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. Le certificazioni dovranno contenere: - i 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"; - la 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. Nota bene: 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.

2. Strutture alberghiere e Green pass: quando serve?

Le strutture alberghiere non sono annoverate fra le attività interessate al controllo del Green pass, così come previsto dall'art.3 del D.L. n. 105/2021. Tuttavia, lo stesso art. 3 prevede espressamente l'obbligo di Green pass per alcune attività che possono essere offerte all'interno di una struttura alberghiera: 1. ristorazione; 2. piscine; 3. palestre; 4. centri benessere. Per accedere a tutte queste attività sarà necessario presentare il Green pass (tranne nei casi di espressa esclusione) e pertanto anche le strutture alberghiere, limitatamente ai predetti servizi, dovranno procedere con richiesta e controllo del "certificato verde".

3. Attività che prevedono il controllo del Green pass: solo per i clienti o anche per i dipendenti?

L'art. 3 del D.L. n. 105/2021 definisce molto chiaramente l'ambito di azione del Green pass, stabilendo che "è consentito in zona bianca esclusivamente ai soggetti muniti di una delle certificazioni verdi Covid-19, di cui all'articolo 9, comma 2, DPCM 17 giugno 2021 l'accesso ai seguenti servizi e attività". Nessuna menzione viene fatta nei confronti dei 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, non può né 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) né di effettuare test sierologici o tamponi molecolari (si veda l'art. 5 L. 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 scrupolosamente ai protocolli anti-contagio aziendali, utilizzando mascherina, gel lavamani e tutte le ulteriori misure anti-contagio adottate dal datore di lavoro.

4. Il datore di lavoro può imporre il Green pass ai propri lavoratori?

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 invece 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). Nei casi di esposizione diretta ad "agenti biologici" durante il lavoro, come ad esempio nel contesto sanitario che comporta livelli di rischio elevati per i lavoratori e per i pazienti, trovano applicazione le “misure speciali di protezione” previste per taluni ambienti lavorativi. Anche in questi casi, solo il medico competente può trattare i dati personali relativi alla vaccinazione dei dipendenti e, in caso, tenerne conto in sede di valutazione dell’idoneità alla mansione specifica. Il datore di lavoro dovrà invece limitarsi ad attuare le misure indicate dal medico competente nei casi di giudizio di parziale o temporanea inidoneità alla mansione cui è adibito il lavoratore. Per quanto riguarda lo specifico settore degli operatori sanitari, l’art. 4 del D.L. 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).

5. Green pass e idoneità alla mansione: posso sospendere un lavoratore non munito della certificazione verde?

Il concetto di idoneità alla mansione è strettamente legato alle attività di sorveglianza sanitaria, così come previsto dall’art. 41 D.Lgs. n. 81/2008, pertanto solo il medico competente può definire idoneo o meno un lavoratore, anche nel contesto emergenziale attuale. I protocolli anti-contagio e i protocolli vaccinali nell’ultima versione del 6 aprile 2021, il Garante della Privacy nei suoi diversi interventi e le numerose circolari del Ministero della Salute sono concordi nell’attribuire esclusivamente al medico

competente tale ruolo. Questo implica che il datore di lavoro non potrà liberamente sospendere un lavoratore perché non è munito di Green pass, ma sarà eventualmente il medico del lavoro a definire idoneo o meno il lavoratore, senza specificare al datore le motivazioni dell'eventuale inidoneità parziale o assoluta.

6. Protocolli anti-contagio e Green pass: devono essere aggiornati?
L'introduzione dell'obbligo di controllo del Green pass per l'accesso dei clienti non prevede l'aggiornamento dei protocolli anti-contagio. Le misure anti-contagio infatti non subiscono modifiche, ma rimangono le medesime. Sarà necessario procedere con l'aggiornamento solo nel caso in cui il datore di lavoro, sentito il parere del medico competente e su base volontaria, decida di introdurre test sierologici e/o tamponi molecolari in azienda per i lavoratori.

I CONTROLLI SUL GREEN PASS E LA DELEGA AI LAVORATORI

7. Datore di lavoro e lavoratori: chi si occuperà dei controlli sul Green pass?
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. L'art. 13, comma 3, del DPCM 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.

8. La delega ai lavoratori: è obbligatoria? Quali sono le sanzioni?
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. Nonostante il controllo del Green pass non costituisca trattamento del dato ai fini privacy (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. 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);
- istruzioni relative ai profili della sicurezza del trattamento (art. 32 Regolamento Europeo 2016/679);
- fornire formazione idonea (art. 39 Regolamento Europeo 2016/679).

9. La delega ai lavoratori: come redigerla e formalizzarla

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 e identificazione del titolare del pass. Operazioni che sono descritte nel dettaglio sul sito internet della Certificazione verde Covid.
Attenzione: in occasione della nomina dei lavoratori incaricati alla verifica dei Green pass, sarà necessario aggiornare la policy privacy aziendale. 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.

10. L'informativa ai lavoratori: le modalità di formazione/informazione e il contenuto delle linee guida da seguire per i controlli

Contenuti della delega:
a) deve essere nominativa;
b) 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;
c) 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;
d) 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…).