

DELIBERA DEL PRESIDENTE N. 8 del 11/10/2021

VISTO quanto disposto dal DPCM del 17 giugno 2021 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 143 del 17 giugno 2021);

VISTO quanto previsto dal decreto legge 52/2021, convertito dalla legge 87/2021, in base al quale le persone vaccinate o guarite o con un test negativo possono ricevere una certificazione verde digitale, utile a consentire mobilità e ingresso in luoghi in cui è necessario selezionare l'accesso per evitare diffusioni di contagio;

CONSIDERATO CHE il decreto legge 21 settembre 2021, numero 127 dispone, dal 15 ottobre al 31 dicembre 2021 e fino a nuova modifica, misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde Covid-19 e il rafforzamento del sistema di screening;

CONSIDERATO CHE i datori di lavoro definiscono le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche anche a campione, prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro;

CONSIDERATO CHE sia gli enti pubblici che le imprese, nel rispetto ed a tutela della privacy devono: designare gli addetti alla verifica dei green pass; stendere le istruzioni sulle operazioni di verifica e consegnarle agli incaricati; effettuare controlli sul rispetto delle istruzioni; gestire eventuali situazioni di conflitto con gli interessati;

CONSIDERATO CHE il Datore di lavoro è responsabile del rispetto di quanto disposto dalle citate disposizioni;

CONSIDERATO CHE, i responsabili possono delegare l'attività materiale di controllo dei pass a propri delegati e che, come previsto dall'articolo 13, comma 3, del dpcm 17 giugno 2021, i soggetti delegati alle operazioni di controllo devono essere incaricati con un atto formale;

CONSIDERATO CHE l'atto di delega sia scritto e sia conservato per l'esibizione in caso di ispezioni delle pubbliche autorità e che deve trattarsi di un atto riportante in maniera precisa l'oggetto della delega, in quanto non può ritenersi, stante la lettera della norma, un atto di incarico generale, né il mero contratto di lavoro, né la designazione di autorizzato al trattamento ai sensi dell'articolo 2-quaterdecies del codice della privacy;

CONSIDERATO CHE la delega deve riportare che si tratta di delega alle attività di verifica delle certificazioni verdi Covid-19 emesse dalla Piattaforma nazionale-Dgc, ex articolo 13 del dpcm 17 giugno 2021;

CONSIDERATO CHE l'atto di delega deve essere nominativo e che pertanto, l'Ente

avrà cura di far sottoscrivere una dichiarazione di avvenuto ricevimento in una certa data della designazione così come delle istruzioni affinché si assicuri il rispetto della normativa relativa al trattamento dei dati personali, come previsto dall'articolo 29 del GDPR 679/16;

DELIBERA

e dispone l'esecuzione dei controlli previsti dalle citate disposizioni con le seguenti modalità:

- i controlli dovranno essere eseguiti con modalità “a campione” almeno n° 1 volta ogni settimana lavorativa;
- i controlli dovranno essere seguiti prima che il dipendente acceda alla propria postazione di lavoro;
- il responsabile o il delegato, mediante utilizzo di apposita app, procede alla verifica del green pass mostrato il cui risultato rivelerà esclusivamente se il certificato è valido. Il verificatore vedrà solo nome, cognome e data di nascita della persona cui appartiene il green pass per verificare che corrisponda all'identità di chi mostra il documento. Non vedrà alcuna informazione sulla sua durata. Non potendo sapere se il certificato è generato da un vaccino, una guarigione o un tampone, che hanno scadenze diverse. Inoltre i dati personali citati saranno solo presi in visione ma non memorizzati sul dispositivo;
- anche con riferimento a coloro che lavorano da remoto, i c.d. smart workers si applicherà ugualmente l'obbligo di esibizione del green pass nel caso in cui gli stessi non svolgano l'attività lavorativa dalla propria abitazione, ma facciano uso di spazi condivisi.
- le uniche esenzioni espressamente previste dalla legge riguardano i soggetti estremamente fragili, identificati secondo i criteri definiti dal Ministero della Salute mediante specifica circolare 0035309-04/08/2021, che sono esenti dalla campagna vaccinale: tali soggetti dovranno essere in grado di produrre idonea certificazione medica comprovante il diritto di esenzione dagli obblighi sin qui esaminati;
- il datore di lavoro o suo delegato, è tenuto a verificare il possesso del green-pass. La verifica dovrà essere svolta, ai sensi del riformato Art. 9-septies del D.L. 52/2021, oltre che dai soggetti presso cui l'attività lavorativa è svolta, anche dai rispettivi datori di lavoro: (es: dipendente dislocato presso una diversa struttura, o collocato fuori ruolo presso amministrazioni diverse da quella di appartenenza).
- il datore di lavoro presso cui le attività operative sono svolte, è tenuto, ai sensi del comma 5 del medesimo articolo, a definire, entro e non oltre la data del 15 ottobre 2021, le “modalità operative per l'organizzazione delle verifiche di cui al comma 4, anche a campione, prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controllo siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, e individuano con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni degli obblighi di cui ai commi 1 e 2;
- il datore di lavoro e il dipendente sono sottoposti a sanzione nel caso in cui l'accesso al luogo di lavoro, in assenza della certificazione verde, sia stato consentito oppure sia avvenuto in violazione delle nuove previsioni normative. Con riferimento al dipendente che accede al luogo di lavoro in violazione degli obblighi previsti in capo allo stesso, restano ferme le conseguenze disciplinari secondo i

riferimenti delle normative vigenti in materia, del CCNL di comparto e del CCI di Ente;

- in caso di accertamento da parte delle autorità se un dipendente viene trovato senza green pass, nulla può essere contestato al datore di lavoro se i controlli a campione sono stati effettuati nel rispetto di adeguati modelli organizzativi;
- l'art. 9 septies prevede espressamente che i soggetti chiamati dal titolare del trattamento ad effettuare le attività di verifica siano espressamente autorizzati, ai sensi del disposto normativo di cui all'art. 29 GDPR e 2-quaterdecies del Codice Privacy;
- la verifica della validità del green pass potrà essere svolta esclusivamente mediante la app VERIFICAC19, che non conserva alcuno dei dati oggetto di verifica, e può essere utilizzata anche offline.
- il trattamento di verifica del green pass dovrà essere opportunamente inserito dal titolare del trattamento (il datore di lavoro) all'interno del registro delle attività di trattamento di cui all'art. 30 GDPR (tenendo ben presente che i dati ottenuti nell'ambito di tale trattamento non potranno in alcun modo essere oggetto di conservazione o comunicazione, salvo sia diversamente ed espressamente indicato dalla legge), ma dovrà anche essere oggetto di specifica autorizzazione ed istruzione al trattamento.
- al personale incaricato dell'accertamento e della contestazione delle violazioni delle norme previste dal D.L. in esame, spetta anche il compito di trasmettere al Prefetto gli atti relativi alla violazione. Sarà, infatti, quest'ultimo ad erogare le sanzioni.
- gli artt. 9-quinquies e 9-septies del decreto green pass-bis prevedono che, i lavoratori, "nel caso in cui comunichino di non essere in possesso della certificazione verde Covid-19 o qualora risultino privi della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro";
- "per i giorni di assenza ingiustificata", continuano le norme, "non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato"; in tale caso (assenza ingiustificata) il datore di lavoro ne prenderà atto senza provvedere ad inoltrare comunicazioni in merito al dipendente;
- il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo di comunicare immediatamente, anche tramite soggetto all'uopo delegato, la sospensione al lavoratore privo del green pass e, dunque, non autorizzato ad accedere ai locali aziendali;
- nel caso in cui il lavoratore privo di green pass acceda ugualmente ai locali aziendali, sottraendosi al controllo, la normativa prevede che lo stesso sia non solo sanzionato, ma possa essere anche oggetto di procedimento disciplinare secondo i rispettivi ordinamenti di settore.

IL PRESIDENTE

Avv. Monica Roccato