



VADEMECUM: Obbligo verifica e controllo Green Pass: le misure privacy da adottare a cura del datore di lavoro

INDICE

PREMESSA	1
RICHIEDERE SOLO INFORMAZIONI STRETTAMENTE NECESSARIE	1
INDIVIDUARE, NOMINARE E AUTORIZZARE GLI INCARICATI/DELEGATI ALLA VERIFICA	2
CONTROLLO EFFETTUATO DA PERSONALI DI UNA SOCIETÀ TERZA	2
OBBLIGO DI GREEN PASS IN AZIENDA: L'INFORMATIVA PRIVACY	2
GREEN PASS E IL RUOLO DEL DPO	3
<i>LE PROCEDURE DA SEGUIRE PER IL TRATTAMENTO DATI</i>	3
LE POSSIBILI SANZIONI	3

PREMESSA

L'introduzione dell'obbligo di Green Pass prevede che il datore di lavoro adotti alcune misure privacy necessarie affinché le procedure di verifica della Certificazione Verde avvengano nel rispetto della normativa vigente in tema di protezione dei dati personali.

Il Decreto Legge n. 127 del 21 settembre 2021 ha introdotto l'obbligo della Certificazione Verde, il cosiddetto "Green Pass", per accedere ai luoghi di lavoro, pubblici e privati, dal 15 ottobre 2021 sino al termine dello stato di emergenza (ad oggi, il 31 dicembre 2021), ponendo in capo ai datori di lavoro l'onere di verificare il possesso di un Green Pass valido da parte di coloro che accedono alle sedi/locali del Titolare (dipendenti in primis ma anche lavoratori autonomi, in formazione, volontari, fornitori ecc.) e di accertare eventuali violazioni.

Tali disposizioni comportano il trattamento di dati personali dei destinatari delle suddette verifiche, quali soggetti "interessati" ai sensi della vigente normativa in materia di protezione dei dati personali (Regolamento Europeo 679/2016 c.d. "GDPR", D.Lgs. 196/2003 come novellato dal D.Lgs. 101/2018 c.d. "Codice Privacy" e s.m.i.). Rispetto a tali persone fisiche il datore di lavoro, in qualità di Titolare del trattamento, deve adottare misure appropriate a tutela dei dati personali e dei diritti degli Interessati.

Richiedere solo informazioni strettamente necessarie

Non richiedere agli interessati informazioni che non siano strettamente necessarie alla finalità di verifica del Green Pass. I dipendenti non devono essere invitati dal datore di lavoro a comunicare, né prima né dopo la data stabilita dalla legge per l'avvio delle verifiche, se siano o meno vaccinati.

Agli interessati non deve neanche essere chiesto di fornire copia del Green Pass o dell'eventuale certificato di esenzione alla vaccinazione. Un'altra informazione che non deve essere raccolta è la data di scadenza del certificato verde.

Questi trattamenti configurano una violazione della normativa privacy, in quanto il Titolare del trattamento non ha alcun titolo per acquisire tali informazioni e documenti, né per conservare gli altri dati personali contenuti negli stessi.

Individuare, nominare e autorizzare gli incaricati/delegati alla verifica

È altresì importante individuare, nominare con atto formale e autorizzare gli incaricati/delegati preposti alla verifica dei Green Pass e all'accertamento delle violazioni, ai sensi degli articoli 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del "Codice Privacy", fornendo apposite istruzioni sul trattamento dei dati personali degli interessati.

Tra le diverse istruzioni da fornire all'autorizzato, sarebbe opportuno includere anche le seguenti: il divieto di raccogliere, conservare o acquisire copia del Green Pass; il divieto di trattare dati diversi e ulteriori rispetto ai dati anagrafici dell'interessato; il divieto di richiedere all'interessato dati relativi alla salute, ivi incluse informazioni circa l'evento sanitario che ha generato il Green Pass o la motivazione clinica della eventuale esenzione alla vaccinazione.

Controllo effettuato da personali di una società terza

Nel caso in cui, per lo svolgimento dei controlli e per l'accertamento delle violazioni, il datore di lavoro si avvalga di personale di una società terza, dovrà provvedere alla nomina di questa a Responsabile del trattamento con atto/contratto ai sensi dell'art. 28 del GDPR (sarà poi tale società terza a provvedere alla nomina ad autorizzato dei soggetti incaricati delle verifiche).

Verificare l'idoneità dal punto di vista organizzativo del fornitore prima di concludere il contratto di nomina a Responsabile sarebbe certamente consigliabile.

Obbligo di Green Pass in azienda: l'informativa privacy

Predisporre un'informativa relativa al trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 GDPR da rendere agli interessati in relazione ai trattamenti derivanti dalla verifica del Green Pass.

L'informativa potrà essere consegnata e/o apposta in prossimità del luogo ove verranno svolte le verifiche da parte dei soggetti incaricati. Potrebbe eventualmente essere resa disponibile anche nella intranet, ove disponibile e sul sito web.

Non occorrerà raccogliere alcun consenso da parte dei dipendenti e degli altri interessati poiché la base giuridica del trattamento, in questo caso, è rappresentata dall'adempimento di un obbligo di legge a cui è soggetto il Titolare.

Green Pass e il ruolo del DPO

È importante **coinvolgere tempestivamente e adeguatamente il DPO** (ove nominato) per tutte le questioni riguardanti il trattamento di dati personali degli interessati, sia in fase di strutturazione delle misure organizzative sia per tutta la durata di applicazione delle previsioni normative in oggetto.

Le procedure da seguire per il trattamento dati

In ottica di Accountability, il Titolare potrà anche aggiornare i protocolli in ambito sicurezza sui luoghi di lavoro nelle sezioni relative al trattamento di dati personali o definire una procedura ad hoc in materia di trattamento dei dati personali volta a disciplinare e documentare, in conformità alla normativa vigente, le misure per il corretto trattamento nell'ambito delle verifiche del Green Pass.

Le possibili sanzioni

Da ultimo, si evidenzia che la mancata adozione da parte del datore di lavoro di idonee misure organizzative comporta la possibile irrogazione, da parte dell'Autorità, di sanzioni amministrative, che potrebbero trovare applicazione anche nel caso in cui non vengano effettuati da parte del Titolare i necessari controlli.