

May we use cookies to track your activities? We take your privacy very seriously. Please see our [privacy policy](#) for details and any questions. [Yes](#) [No](#)    

Il Green Pass non è un dato sensibile, l'azienda può richiederlo e registrarlo

Come si pone il settore legal in merito ai cambiamenti in atto nel mondo del lavoro e del ricollocamento professionale? Lo scopriamo grazie a "Vox!", la rubrica di LHH in collaborazione con i più importanti avvocati giuslavoristi.

Daniela Fabbri

[Reach](#)

[Refresh](#)

[Renew](#)

[Reveal](#)

[Condividi](#) 

SCOPRI DI PIÙ

**Vuoi avere più informazioni sul percorso di
Outplacement?**

[Contattaci](#) 



Vox!
Gli esperti del diritto del lavoro

Il Green Pass non è un dato sensibile, l'azienda può richiederlo e registrarlo

LHH

Intervista a
Avv. Luca Failla
Deloitte Legal

Gli uffici risorse umane stanno facendo gli straordinari. Arrivare pronti al 15 ottobre, giorno fatidico in cui i lavoratori privi di green pass non potranno varcare le porte di fabbriche e uffici, è un impegno gravoso, vista la complessità della questione. Che chiama in causa esigenze spesso contrastanti, a partire dalle necessità organizzative delle aziende e di tutela della privacy dei dipendenti. Per fare chiarezza su quello che potrà succedere e su come aziende e dipendenti potranno e dovranno comportarsi, abbiamo intervistato l'avvocato Luca Failla, Partner di Deloitte Legal Italia.

Avvocato Failla, il 15 ottobre si avvicina. Come bisognerà gestire questa nuova fase del rapporto fra aziende e lavoratori?

Al momento devo dire che c'è abbastanza caos e preoccupazione per come gestire le ricadute concrete di questa misura, che naturalmente non poteva normare tutti i casi particolari. La certezza è che le aziende devono attrezzarsi per controllare che i

dipendenti che accedono ai luoghi di lavoro abbiano il green pass. Possono farlo più semplicemente all'ingresso, anche affidandosi a società terze che gestiscono la vigilanza, oppure optare per controlli a campione. La legge dice che i controlli vanno fatti "preferibilmente" all'ingresso e che le aziende che non li fanno sono passibili di sanzioni. Le modalità con cui effettuarli sono però a discrezione delle organizzazioni e questo già introduce livelli di complessità diversi a seconda delle dimensioni: stabilire degli standard dove ci sono magari mille o duemila dipendenti, con mansioni diverse, non sarà così semplice. Ma il tema più delicato sarà il trattamento del dato.

In che senso?

Le aziende non potranno fare come i ristoranti, dove se non si presenta il green pass semplicemente non si entra. C'è la necessità di registrare chi non entra, anche solo per tenere traccia nel payroll dell'assenza. Ma anche per un secondo motivo: quasi tutti i contratti collettivi prevedono che in caso di assenza ingiustificata il dipendente incorra in sanzioni, che invece non si possono applicare a chi non entra al lavoro perché non dispone del certificato verde. Quindi devo tenere traccia dell'assenza: è un'assenza volontaria o da green pass? E poi: non è detto che il dipendente privo di green pass si presenti al cancello, più probabilmente rimarrà a casa. In questo caso è lecito per l'azienda chiedere che il fatto di non avere green pass sia comunicato in precedenza, per consentire di garantire l'operatività? Io penso che il fatto di avere o meno il certificato non è un dato sensibile e quindi è assolutamente lecito che venga chiesto di comunicarlo. È viceversa un dato sensibile la

condizione sottostante, cioè se si ha il vaccino o il tampone. Il che impedisce invece di chiedere la durata del tampone, anche se può comportare il fatto che il dipendente entri la mattina con il tampone valido e a metà giornata si ritrovi con il tampone scaduto.

Quali saranno le situazioni più difficili da gestire?

Sicuramente quelle legate allo smart working. E qui entrerà in gioco il tipo di approccio che l'azienda deciderà di avere. Potranno esserci approcci più soft, per quanto rispettosi della legge. In questo caso è presumibile pensare che, ove possibile, alle persone senza green pass sarà consentito di fare lo smart working. Ci sono però realtà in cui si applica già un orario alternato: a rigore in questi casi al lavoratore dovrebbe essere decurtato lo stipendio per i giorni in cui avrebbe dovuto lavorare in presenza. E aggiungo: l'azienda potrebbe anche ritenere che non aver presenziato a una serie di attività in ufficio renda impossibile svolgere il proprio lavoro. In questo caso alcune aziende stanno pensando di rifiutare anche la prestazione da casa, con ulteriore decurtazione dello stipendio. In questo ambito molto dipenderà dall'approccio più o meno accomodante che ogni azienda riterrà di adottare. Per esempio, alcune hanno già deciso di pagare il tampone ai propri dipendenti. In ogni caso è evidente che la legge non poteva prevedere tutte queste ricadute organizzative, che però ci sono e vanno affrontate.

Se il green pass non è un dato sensibile il dipendente potrà rifiutarsi di comunicarlo?

La legge dice che devi essere in possesso del green pass per poter accedere ai luoghi di lavoro, oppure puoi comunicare di non

averlo. I lavoratori sono sospesi se comunicano di non esserne in possesso. E comunque dire di non essere vaccinato è una comunicazione che non attiene al proprio stato di salute, quindi non è coperta dal diritto alla privacy. Se i lavoratori che non si presentano lo comunicano alle aziende non c'è problema. Il problema è quando sono silenti, perché fanno scattare il problema di classificazione dell'assenza, di cui abbiamo parlato prima. Altro tema è il lavoratore che si presenta a singhiozzo giocando sul tampone, mettendo l'azienda in grande difficoltà organizzativa. È necessario per questo un approccio di buona fede da entrambe le parti. Sei libero di non venire e di non avere il green pass ma dovresti dirlo in anticipo per consentire di organizzarsi. Si chiede quindi un onere di collaborazione, che secondo me rientra negli impegni di buona fede e correttezza reciproca che stanno alla base dei contratti di lavoro.

Condividi questo articolo



Vuoi imparare nuovi modi per aumentare le prestazioni della tua azienda?



Possiamo aiutarti a sfruttare le opportunità.

Contatti >



Con oltre 380 uffici al mondo, siamo ovunque la tua azienda ha bisogno di noi.

Uffici nel mondo >

SERVICES

What we do



INSIGHTS



REVEAL

Storie di Successo



Read more

Sala stampa

Uffici nel mondo

Contattaci

Carriere

CRN

 **LinkedIn**

 **Twitter**

[Informativa sui cookie](#)

[Diversità e Inclusione](#)

[Termini e condizioni](#)

[Informativa sulla privacy](#)

© LHH 2020