Egr Sig./Spett.le (DATORE DI LAVORO)

Via mail \_\_\_\_\_\_\_

Il sottoscritto \_\_\_\_\_\_\_ nato a \_\_\_ il \_\_\_\_, cod.fisc. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, alle dipendenze del datore di lavoro in intestazione, nel ringraziare della comunicazione del \_\_\_\_ con cui venivo informato delle modalità predisposte dall’azienda per la verifica e i controlli del green pass, devo però sollevare alcune osservazioni relative alle misure che mi comunicate che, oltre a non semplificare affatto le procedure di accesso, risultano in contrasto con il dettato normativo, con il lecito trattamento dei dati personali e, di fatto, foriere di discriminazione.

Infatti, già la registrazione del “(INDICARE QUALI MODALITA' LEDONO LA PRIVACY O ALTRI DIRITTI DEL LAVORATORE) termine di validità del Green Pass vaccinale eventualmente in Suo possesso” costituisce un trattamento non consentito, non essendo affatto previsto (anzi, direi del tutto escluso) che il datore di lavoro possa acquisire e trattare, seppur nel rispetto dei più elevati criteri di riservatezza, dati sanitari personalissimi e sensibili.

Del resto, le modalità operative che il datore di lavoro deve adottare, devono comunque rispettare la riservatezza ed i dettati normativi (art. e D.L. 127/21; DPCM 17.6.21; art. 9 co10bis DL 52/21) e non possono andare oltre e contro i casi e i diritti, già calpestati da una disciplina divisiva, che la normativa impone.

Sul punto, la distonia tra la facoltà normativa dei datori di lavoro di un controllo “anche a campione” ed “a richiesta” si scontra con quanto affermato nel modello predisposto dell’azienda laddove assume un controllo “(INDICARE ALTRE MODALITA' LESIVE E CREATIVE)”, soprattutto perché posto in relazione ad una differenziazione della data validità del green pass, ovviamente differente per la natura vaccinale o meno di questi.

Non è possibile effettuare una simile differenziazione tra i lavoratori i quali, tutti, devono esibire la certificazione verde all’accesso sul posto di lavoro, a semplice richiesta, a prescindere della data di validità o della natura vaccinale, dati questi che il datore di lavoro non deve e non può conoscere.

In definitiva, seppur datore di lavoro sia tenuto per legge ad effettuare i controlli, ciò non significa che essi possano essere effettuati in violazione dei diritti dei dipendenti e con modalità non consentite, anche se esse faciliterebbero l’attività datoriale “selezionando” le verifiche solo a coloro i quali sono in possesso di un green pass non vaccinale, perché i controlli devono essere fatti, anche a campione, nei confronti di tutti i lavoratori.

Dunque i soggetti che il datore di lavoro ha individuato quali preposti e responsabili delle verifiche di cui all’art. 3 comma 4 e 5 D.L. 127/21 dovranno escludere ogni modalità o iniziativa idonea a conoscere lo stato vaccinale dei lavoratori ed, al contrario, il datore di lavoro (ed il suo preposto) dovrà adottare ogni opportuna iniziativa diretta ad evitare l’utilizzo di pratiche non conformi al dettato normativo, anche al fine di evitare gli effetti discriminatori per coloro che non possono o non intendano sottoporsi alla vaccinazione.

Fiduciosa nella Vostra massima comprensione, colgo l’occasione per porgere

Distinti Saluti.

Luogo e data.

Firma\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_