Luogo, data

Spettabile

Nome e indirizzo del datore di lavoro

Inviare a mezzo mail aziendale o pec, preferibilmente la seconda

**Oggetto: Comunicazione ai sensi dell’art. 9 *quinquies* del decreto-legge 52/2021**

Egregi Signori,

facendo seguito alla Vostra richiesta del \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ comunico quanto segue.

I dati sanitari dei lavoratori sono riservati e conoscibili solo da parte del medico competente aziendale sotto il vincolo del segreto professionale e il datore di lavoro, come precisato dal Garante per la protezione dei dati personali, non può chiedere informazioni sullo stato vaccinale dei dipendenti.

Il certificato verde Covid-19 incorpora dati personali estremamente riservati poiché è la prova documentale della sussistenza di tre possibili condizioni personali mediche, ossia: - l’essere guariti dalla malattia Covid-19, - l’avere superato, con esito negativo, un tampone per l’accertamento della positività o negatività alla predetta malattia, - avere completato un ciclo di vaccinazione contro l’infezione da SARS-CoV-2. Ciascuna di queste condizioni mediche non può essere legittimamente conosciuta dal datore di lavoro che non può chiedere altro se non la verifica dell’esistenza di un certificato verde Covid-19 in corso di validità.

Infatti, l’art. 13 del DPCM del 17 giugno 2021 prevede che: *“La verifica delle certificazioni verdi COVID-19 è effettuata mediante la lettura del codice a barre bidimensionale, utilizzando esclusivamente l'applicazione mobile descritta nell'allegato B, paragrafo 4, che consente unicamente di controllare l'autenticità, la validità e l'integrità della certificazione, e di conoscere le generalità dell'intestatario, senza rendere visibili le informazioni che ne hanno determinato l'emissione.”*

Ciò posto, al fine di rendere possibile l’organizzazione del lavoro aziendale e di rispondere alla richiesta ricevuta si segnala che allo stato attuale il rilascio delle certificazioni verdi Covid-19 è estremamente difficoltoso, vuoi per la mancanza di disponibilità dei tamponi presso le farmacie e le strutture che li dispensano – tamponi, è appena il caso di rilevare, che ai sensi dell’art. 15 d.lgs. 81/2008 sono a carico del datore di lavoro –, vuoi per i ritardi nel rilascio dei certificati da parte delle strutture pubbliche che somministrano i vaccini, soprattutto per quelli effettuati prima dell’entrata in vigore delle norme in materia di certificati verdi, vuoi, infine, per la medesima difficoltà nella certificazione della guarigione dalla malattia Covid-19 da parte delle strutture sanitarie pubbliche. Inoltre, vi sono molti dubbi sulle patologie effettivamente idonee alla esenzione dalla vaccinazione, e quindi dal certificato verde Covid-19, tant’è che in molte regioni sono state istituite delle apposite commissioni con il compito di coadiuvare i medici di base o i medici vaccinatori a tale proposito.

La decisione se sottoporsi ad un trattamento medico o medico-diagnostico è libera ai sensi dell’art. 3 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea e della Legge 219/2017 e può essere revocata in ogni momento, sicché il lavoratore, che avesse deciso di vaccinarsi o di sottoporsi al tampone, può revocare tale consenso in ogni momento, anche qualora avesse comunicato detta intenzione a terzi poiché le scelte mediche sono sempre libere e non vincolano mai la persona interessata.

Tutto ciò posto si comunica che il/la sottoscritto/a, al fine di collaborare lealmente con il datore di lavoro e far sì che la produzione non venga messa in crisi dalle disposizioni del governo, presterà ogni sforzo utile e legittimamente esigibile affinché possa essere presente sul luogo di lavoro a far data dal 15 ottobre 2021, non potendo ovviamente essere ritenuto responsabile né di disservizi riconducibili a terzi, né del legittimo esercizio della libertà di scelta in materia medica.

Tanto si doveva.

Distinti saluti

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