Luogo, data \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Spettabile

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

[inserire i dati del datore di lavoro]

Oggetto: Richiesta invio copia del certificato verde Covid-19

Egregi Signori,

riscontro la Vostra richiesta di invio del certificato verde Covid-19 che devo tuttavia respingere in quanto illegale. È noto che ai sensi del Regolamento UE 953/2021 il certificato verde è un documento del tutto facoltativo che non può essere utilizzato al fine di discriminare chi non ne sia in possesso. Coloro che abbiano scelto di non utilizzare il certificato verde Covid-19 hanno titolo per godere dei medesimi diritti di chi abbia inceve deciso di munirsi del certificato in questione (cfr. “considerando” 36 e 62 del Regolamento e art. 17 dello stesso). Tant’è che il decreto-legge 52/2021 (art. 9, comma 9) prevede espressamente l’applicabilità delle norme interne solo se compatibili con il Regolamento.

Pertanto, le disposizioni del decreto-legge 127/2021 in materia di certificato verde Covid-19 devono essere lette come riferite ad un documento facoltativo che ciascun lavoratore può decidere in piena libertà di utilizzare o meno. Inoltre, come Vi sarà noto, il legislatore europeo ha fatto obbligo agli stati membri di rispettare, nell’attuazione delle norme concernenti il certificato verde Covid-19, le disposizioni della Carta dei Diritti fondamentali dell’Unione Europea (Carta di Nizza) che all’art. 3 prevede la volontarietà di tutti i trattamenti in materia di biologia e medicina. L’obbligo di munirsi di un certificato attestante l’avvenuta sottoposizione ad un trattamento sanitario (vaccino) o diagnostico (tampone) costituisce, quindi, violazione della CDFUE con la conseguenza che la normativa di cui al decreto-legge 127/2021 è inapplicabile poiché il diritto dell’Unione Europea prevale su quello nazionale senza necessità di alcuna dichiarazione giudiziale di tale prevalenza (principio del primato del diritto dell’Unione Europea).

In ogni caso, nella misura in cui la Vostra richiesta costituisce un modo surrettizio per imporre ai lavoratori la vaccinazione oppure l’effettuazione del tampone essa viola l’art. 5 della legge 300/1970 (Statuto dei diritti dei lavoratori) che vieta gli accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Sotto un diverso aspetto il certificato verde Covid-19 incorpora dati sanitari di cui il datore di lavoro dovrebbe effettuare il trattamento. In quanto titolare del trattamento mi sembra che la Vostra richiesta non rispetti le disposizioni in materia di trattamento dei dati personali poiché non ho ricevuto da Voi alcuna informativa in proposito. La Vostra affermazione di voler trattare i dati nel rispetto del Regolamento UE 679/2019 si smentisce quindi da sé in considerazione della palese irregolarità della richiesta.

Da ultimo il decreto-legge 127/2021 consente al datore di lavoro il solo controllo del certificato verde Covid-19 al momento dell’accesso del dipendente al luogo di lavoro, generalmente a campione. Il datore di lavoro non ha diritto a ricevere né a conservare una copia del certificato verde Covid-19 di cui può semplicemente controllare la validità con l’apposita applicazione telefonica. Inoltre, il certificato in questione è richiesto, ferme restando le precisazioni di cui sopra circa la sua facoltatività, solo a partire dal 15 ottobre per cui una richiesta di esibizione di un simile certificato prima della data di entrata in vigore delle nuove norme appare evidentemente aberrante.

Vi invito, quindi, a riconsiderare la Vostra richiesta rivedendone il contenuto alla luce del Regolamento UE 953/2021 e delle norme italiane.

Distinti saluti

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