

Commissione Tax&Legal, Approfondimenti, giugno 2020

*a cura di Lorenzo Conti e Gianna Maria Iannotti
(Studio Legale Rucellai & Raffaelli)*

Le risposte del Garante per la Protezione dei Dati Personali alle domande più frequenti dei datori di lavoro sul trattamento dei dati personali nel contesto emergenziale COVID-19

Che cosa si può chiedere ai lavoratori relativamente alle loro condizioni di salute? Si può comunicare ai colleghi l'identità di un collega risultato positivo al COVID-19? Si può chiedere al lavoratore se ha avuto contatti con soggetti positivi e/o se proviene da una delle zone a rischio? Queste alcune delle domande più frequenti che i datori di lavoro si pongono per la gestione dei rapporti di lavoro nel periodo dell'emergenza sanitaria causata da COVID-19 ed a cui il Garante per la Protezione dei Dati Personali (il "**Garante**") ha dato risposta con la pubblicazione delle FAQ lo scorso 4 maggio 2020 ed integrate successivamente nel corso del mese di giugno 2020.

1. MISURAZIONE DELLA TEMPERATURA CORPOREA ALL'INGRESSO DELL'AZIENDA

- **Il datore di lavoro può rilevare la temperatura corporea ai propri dipendenti?**

Il Garante osserva che, poiché i datori di lavoro - le cui attività non sono sospese - sono tenuti ad osservare le misure per il contrasto alla diffusione del virus contenute nel Protocollo condiviso tra Governo e parti sociali siglato il 14 marzo 2020 (aggiornato il 24 aprile 2020), gli stessi potranno misurare la temperatura ai dipendenti per l'accesso alle sedi aziendali.

Il Garante ha, tuttavia, chiarito che, in ossequio al principio di minimizzazione che permea il Regolamento UE 679/2016 (il "**GDPR**"), è consentita "*la registrazione della sola circostanza del superamento della soglia stabilita dalla legge [ndr 37.5°]*" e, in ogni caso, "*quando sia necessario per documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso al luogo di lavoro*". Non è invece consentita la registrazione del dato relativo alla temperatura corporea rilevata.

- **E ai clienti / visitatori / fornitori?**

Sì, è consentito rilevare la temperatura corporea a soggetti terzi per l'accesso in azienda ma, anche qualora la temperatura superi la soglia indicata nelle disposizioni emergenziali, non sarà, di regola, "*necessario registrare il dato relativo al motivo del diniego di accesso*".

2. AUTODICHIARAZIONI SU EVENTUALE ESPOSIZIONE AL CONTAGIO DA COVID-19

- **Può il datore di lavoro chiedere, anche tramite un'autodichiarazione, informazioni relative alla eventuale esposizione al contagio da COVID-19?**

Il Garante - nel ribadire che ai sensi del D. Lgs. 81/08 "*il dipendente ha uno specifico obbligo di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro*" - ha precisato che il datore di lavoro, anche in base all'attuale quadro normativo, può

invitare il proprio dipendente, ove necessario, a fare comunicazioni, anche tramite canali dedicati per segnalare, di provenire (o aver avuto contatti con chi proviene) da una zona a rischio.

Del pari è possibile richiedere dichiarazioni in tal senso a terzi, quali ad esempio visitatori e utenti.

In ogni caso, il Garante precisa che dovranno essere raccolti solo i dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio astenendosi dal richiedere informazioni aggiuntive in merito alla persona risultata positiva, alle specifiche località visitate o altri dettagli relativi alla sfera personale.

3. CONTATTI DEI FUNZIONARI COMPETENTI

- **È possibile pubblicare sul sito istituzionale i contatti dei funzionari competenti per consentire al pubblico di prenotare servizi, prestazioni o appuntamenti presso le amministrazioni durante l'emergenza sanitaria?**

No. Il Garante precisa che l'assistenza al pubblico e le attività di ricevimento presso gli uffici possono essere perseguite *“pubblicando i soli recapiti delle unità organizzative competenti (numero di telefono e indirizzo PEC) e non quelli dei singoli funzionari preposti agli uffici”*.

4. IL MEDICO COMPETENTE

- **Quali trattamenti di dati personali sul luogo di lavoro coinvolgono il medico competente?**

Il medico competente, anche nell'emergenza causata da COVID-19, ha il divieto di informare il datore di lavoro circa le specifiche patologie occorse ai lavoratori. Tuttavia, nel contesto dell'emergenza, il medico competente:

- può sottoporre i lavoratori a visite straordinarie *“come misura di prevenzione di carattere generale”*;
- segnala al datore di lavoro i *“casi specifici in cui reputi che la particolare condizione di fragilità connessa anche allo stato di salute del dipendente ne suggerisca l'impiego in ambiti meno esposti al rischio di infezione”*. Non è, in ogni caso, necessario che specifichi la patologia eventualmente sofferta dal lavoratore.

5. COMUNICAZIONE DELL'IDENTITÀ DEI LAVORATORI CONTAGIATI

- **Il datore di lavoro può comunicare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'identità dei dipendenti contagiati?**

No.

Il Garante chiarisce, inoltre, che in base al quadro normativo nazionale il datore di lavoro deve comunicare i nominativi del personale contagiato alle autorità sanitarie competenti e collaborare con esse per l'individuazione dei “contatti stretti” al fine di consentire la tempestiva attivazione delle misure di profilassi.

- **Il datore di lavoro può rendere nota l'identità del dipendente positivo al COVID-19 agli altri lavoratori?**

No.

Il Garante chiarisce, infatti, che *“al fine di tutelare la salute degli altri lavoratori, in base a quanto stabilito dalle misure emergenziali, spetta alle autorità sanitarie competenti informare i “contatti stretti” del contagiato, al fine di attivare le previste misure di profilassi”*.

6. TEST SIEROLOGICI

- **Il datore di lavoro può richiedere l'effettuazione di test sierologici ai propri dipendenti?**

Sì, ma solo se disposta dal medico competente e, in ogni caso, nel rispetto delle indicazioni fornite dalle autorità sanitarie, anche in merito all'affidabilità e all'appropriatezza di tali test.

I lavoratori possono liberamente aderire alle campagne di screening avviate dalle autorità sanitarie competenti a livello regionale relative ai test sierologici COVID-19, di cui siano venuti a conoscenza anche per il tramite del datore di lavoro, coinvolto dal dipartimento di prevenzione locale per veicolare l'invito di adesione alla campagna tra i propri dipendenti.

I datori di lavoro possono offrire ai propri dipendenti, anche sostenendone in tutto o in parte i costi, l'effettuazione di test sierologici presso strutture sanitarie pubbliche e private, senza poter conoscere l'esito dell'esame.

7. TRATTAMENTO DEI DATI DEI DIPENDENTI AFFETTI DA COVID-19 DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO.

- **Il datore di lavoro può trattare i dati personali del dipendente affetto da COVID-19 o che ne presenta i sintomi?**

Di regola, i dati personali relativi alle specifiche patologie di cui sono affetti i lavoratori possono essere trattati solo da professionisti sanitari (es. medico competente, specialisti) e non anche dal datore di lavoro il quale, tuttavia, in taluni casi, nel contesto dell'attuale emergenza epidemiologica, può lecitamente venire a conoscenza dell'identità del dipendente affetto da COVID-19 o che presenta sintomi compatibili con il virus.

Nel contesto emergenziale, dunque, il datore di lavoro può trattare i dati personali del dipendente affetto da COVID-19 o che ne presenta i sintomi e può conoscere la condizione di positività al COVID- 19:

- quando ne venga informato direttamente dal lavoratore (tramite canali dedicati), stante l'obbligo che grava sul lavoratore di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute o la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- nei limiti in cui sia necessario al fine di prestare la collaborazione all'autorità sanitaria (ad esempio a seguito dell'effettuazione del tampone al dipendente nell'ambito della collaborazione con tali autorità al fine di ricostruire la catena dei contatti del soggetto);

- ai fini della riammissione sul luogo di lavoro del lavoratore già risultato positivo all'infezione da COVID-19.

Occorre precisare che, ove all'esito di un test sierologico venga disposto il tampone che attesti la positività al virus, il datore di lavoro potrà conoscere non solo il giudizio di inidoneità del medico competente ma anche l'identità del dipendente.

Lo Studio Legale Rucellai & Raffaelli - Avv. Lorenzo Conti (Partner) - Email: l.conti@rucellaieraffaelli.it e Avv. Gianna Maria Iannotti (Senior Associate) - Email: g.m.iannotti@rucellaieraffaelli.it – e AIFI restano a disposizione per qualsiasi richiesta di chiarimento, approfondimento e assistenza in merito a quanto precede da parte degli associati.