

OGGETTO

PRIVACY E CONTROLLI AZIENDALI PER IL CONTENIMENTO DEL CONTAGIO DA COVID-19

AGGIORNAMENTO

4 DICEMBRE 2020

RIFERIMENTI NORMATIVI

Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196, GU n.174 del 29-7-2003 – suppl. ordinario n. 123; Regolamento UE 27.4.2016 n. 679; D.lgs. 10 agosto 2018 n. 101; Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid – 19 negli ambienti di lavoro del 14 marzo 2020 (aggiornato il 24.4.2020); Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid – 19 nei cantieri del 24 aprile 2020; FAQ Garante della Privacy del 4 maggio 2020.

ALLEGATI

CLASSIFICAZIONE
DIRITTO D'IMPRESA
PRIVACY

CODICE CLASSIFICAZIONE
30
150

COLLEGAMENTI

CIRCOLARE N. 32/18 - GDPR PRIVACY LA NUOVA DISCIPLINA PREVISTA DAL REGOLAMENTO UE 679/2016
CIRCOLARE N. 74/2018 - VIOLAZIONI IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI (PRIVACY) - SANZIONI E DEFINIZIONE AGEVOLATA
CIRCOLARE N. 65/2019 - GDPR PRIVACY - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEI PROPRI CLIENTI E DEI DIPENDENTI DI QUESTI ULTIMI – CHIARIMENTI DEL GARANTE DELLA PRIVACY
CIRCOLARE N. 87/2019 - GDPR PRIVACY - SOGGETTI COINVOLTI NEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI PREVISTI DAL REGOLAMENTO UE 679/2016 – TITOLARE DEL TRATTAMENTO

REFERENTE STUDIO

dott.ssa Cinzia MAROCCHINO

BRIEFING

Dal 25 maggio 2018, nell'Unione Europea le regole privacy sono dettate dal Regolamento UE 2016/679 (di seguito, GDPR) e dalla direttiva UE 2016/680. Alle disposizioni di matrice europea, si affianca, nel nostro paese, la disciplina prevista dal d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 come modificato dal d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101, recante disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento UE 2016/679, con il quale sono state introdotte alcune importanti novità in materia di privacy.

L'emergenza epidemiologica in atto ha avuto notevoli impatti anche sulla disciplina della tutela dei dati personali, sostanzialmente derivanti dall'introduzione di una serie di obblighi a carico dei datori di lavoro finalizzati a contenere la diffusione del contagio.

Risulta evidente che le regole del GDPR, considerando l'eccezionalità del contesto storico di Pandemia globale, non devono essere accantonate ma, al contrario, possono contribuire a fornire un efficace modello organizzativo per la corretta gestione dell'emergenza.

Di seguito si forniscono chiarimenti sulla disciplina della tutela dei dati personali nell'ambito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

PRIVACY NEL CONTESTO AZIENDALE COVID-19

La rapida diffusione del Coronavirus (COVID-19) che ha colpito inaspettatamente il nostro Paese, tanto da portare, prima il Governo, a dichiarare il 31 gennaio 2020 lo “stato di emergenza” su tutto il territorio nazionale, poi, l’OMS a dichiarare lo scorso 11 marzo la “Pandemia” a livello globale, ha richiesto l’adozione di una serie di tempestive misure emergenziali e l’introduzione di nuovi obblighi diretti a contenere la diffusione del contagio, con notevoli impatti anche sulla disciplina della tutela dei dati personali.

Sul punto, preme evidenziare che il D.L. 9 marzo 2020, n. 14, contenente disposizioni urgenti per il potenziamento del Servizio sanitario nazionale in relazione all’emergenza COVID-19, disciplina anche il trattamento dei dati personali nell’attuale contesto emergenziale. In particolare, l’articolo 14, D.L. n. 14/2020, ha introdotto una serie di disposizioni per agevolare il trattamento dei dati personali:

- ⇒ per motivi di interesse pubblico nel settore della sanità;
- ⇒ per garantire la protezione dall’emergenza COVID-19 mediante adeguate misure di profilassi;
- ⇒ per assicurare la diagnosi e l’assistenza sanitaria dei contagiati e la gestione emergenziale del SSN.

Tuttavia, la nuova disciplina si applica solo ad alcune categorie di soggetti operanti nel settore pubblico, quali strutture che operano nell’ambito del Servizio sanitario nazionale, uffici del Ministero della salute e dell’Istituto Superiore di Sanità, protezione civile e forze dell’ordine.

Questo significa, a ben vedere, che per tutti gli altri soggetti rimane ferma la disciplina prevista dal GDPR. Pertanto, anche durante l’emergenza Covid-19 il rispetto della privacy resta un obbligo fondamentale per tutte le imprese.

In proposito si tenga presente che al fine di contrastare la rapida diffusione del Coronavirus in Italia, sono state introdotte regole ben precise che aziende e professionisti devono rispettare nei rapporti con dipendenti, fornitori, eventuali utenti o visitatori e, da ultimo, con le Pubbliche Amministrazioni. In particolare, in tale ottica hanno assunto particolare rilievo i seguenti documenti:

- *“Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid – 19 negli ambienti di lavoro”* relativo a tutti i settori produttivi, sottoscritto il 14 marzo 2020 su invito del Presidente del Consiglio dei ministri, del Ministro dell’economia, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, del Ministro dello sviluppo economico e del Ministro della salute, che avevano promosso l’incontro tra le parti sociali, in attuazione della misura, contenuta all’articolo 1, comma primo, numero 9), del DPCM 11 marzo 2020, che - in relazione alle attività professionali e alle attività produttive - raccomanda intese tra organizzazioni datoriali e sindacali; successivamente aggiornato in data 24 aprile 2020.
- *“Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid – 19 nei cantieri”* sottoscritto il 24 aprile 2020, che - stante la validità delle disposizioni contenute nel Protocollo di cui sopra, previste a carattere generale per tutte le categorie - rappresenta una specificazione di settore il cui fine è fornire indicazioni operative volte a

incrementare nei cantieri l'efficacia delle misure precauzionali di contenimento adottate per contrastare l'epidemia di COVID-19.

Il COVID-19 rappresenta, infatti, un rischio biologico generico, per il quale occorre adottare misure uguali per tutta la popolazione, che seguano la logica della precauzione ed attuino le prescrizioni del legislatore nonché le indicazioni dell'Autorità sanitaria.

Prescindendo dagli interventi e dalle misure di natura più strettamente igienico-sanitaria, si fa presente che, tra le altre misure adottate per prevenire il diffondersi dell'epidemia, vi sono alcune che presuppongono la raccolta dei dati personali, talvolta sensibili (dati relativi alla salute) appartenenti a soggetti quali dipendenti, collaboratori, fornitori ed eventuali utenti o visitatori delle aziende.

In particolare, trattasi di tutte quelle attività che regolano gli accessi in azienda di dipendenti, collaboratori, fornitori ed eventuali utenti e visitatori e che presuppongono:

- ☐ l'identificazione del soggetto;
- ☐ la rilevazione della temperatura corporea;
- ☐ l'acquisizione di una dichiarazione attestante la non provenienza dalle zone a rischio epidemiologico e l'assenza di contatti, negli ultimi 14 giorni, con soggetti risultati positivi al Covid-19.

Il Protocollo sottolinea che tale attività, costituendo trattamento di dati personali, deve avvenire nel rispetto del GDPR.

IL TRATTAMENTO DEI DATI RELATIVI ALLA SALUTE NEL RISPETTO DEL GDPR

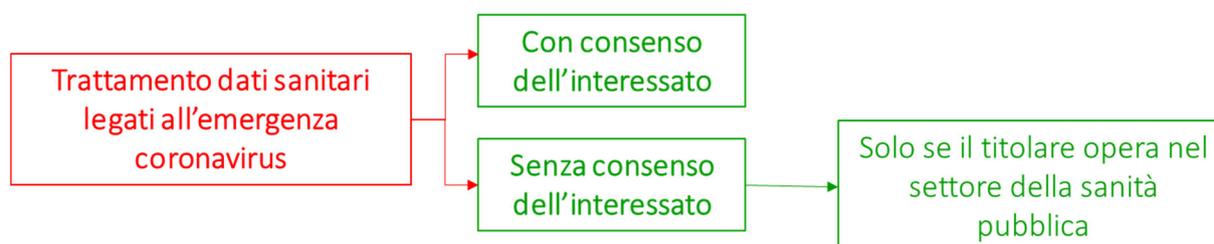
Preliminarmente si precisa che il GDPR all'articolo 4, n. 15), definisce "*relativi alla salute*" i dati personali attinenti alla salute fisica o mentale di una persona fisica, compresa la prestazione di servizi di assistenza sanitaria, che rivelano informazioni relative al suo stato di salute.

Il gruppo di studio "Considerando (35)" in merito evidenzia che dovrebbero qualificarsi come dati sullo stato di salute tutte le informazioni connesse allo stato di salute fisica o mentale passata, presente o futura dell'interessato e pertanto anche:

- ❖ le informazioni sulla persona fisica raccolte nell'ambito della sua registrazione al fine di ricevere servizi di assistenza sanitaria o della relativa prestazione di cui alla Direttiva 2011/24/UE, concernente l'applicazione dei diritti dei pazienti relativi all'assistenza sanitaria transfrontaliera;
- ❖ un numero, un simbolo o un elemento specifico attribuito a una persona fisica per identificarla in modo univoco a fini sanitari;
- ❖ le informazioni risultanti da esami e controlli effettuati su una parte del corpo o una sostanza organica, compresi i dati genetici e i campioni biologici;
- ❖ qualsiasi informazione riguardante, ad esempio, una malattia, una disabilità, il rischio di malattie, l'anamnesi medica, i trattamenti clinici o lo stato fisiologico o biomedico dell'interessato. Non rileva quale sia la fonte dell'informazione (medico o altro operatore sanitario, ospedale, dispositivo medico o test diagnostico in vitro).

Secondo quanto previsto dall'articolo 9, GDPR, i dati relativi alla salute rientrano tra le categorie particolari di dati, sottoposte a maggior tutela da parte dell'ordinamento; in particolare, il trattamento di tali dati è lecito solo in presenza del consenso esplicito dell'interessato, o al ricorrere di specifiche situazioni. Tuttavia, si segnala che il trattamento di dati relativi alla salute è lecito, anche senza il consenso dell'interessato, quando si rende necessario per motivi di interesse pubblico nel settore della sanità pubblica, quali la protezione da gravi minacce per la salute a carattere transfrontaliero o la garanzia di parametri elevati di qualità e sicurezza dell'assistenza sanitaria e dei medicinali e dei dispositivi medici.

Considerato che l'Organizzazione Mondiale della Sanità il 30 gennaio 2020 ha dichiarato l'epidemia da COVID-19 un'emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale, si ritiene che ci siano i presupposti per applicare la sopra citata disposizione; si noti, tuttavia, che la non rilevanza del consenso è in tal caso applicabile solo nel settore della sanità pubblica.



TRATTAMENTI AMMESSI E OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

In linea generale, si deve evidenziare che i datori di lavoro devono astenersi dal raccogliere, a priori e in modo sistematico e generalizzato, anche attraverso specifiche richieste o indagini non consentite, informazioni sulla presenza di eventuali sintomi influenzali del lavoratore ovvero dei contatti del lavoratore rientranti nella sfera extra lavorativa.

Il Garante privacy, tuttavia, segnala che in ogni caso resta fermo l'obbligo a carico del lavoratore di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro. A tal fine, il datore di lavoro, nel rispetto dei protocolli nazionali di sicurezza anti-contagio, può:

1. procedere con la rilevazione della temperatura corporea;
2. invitare i propri dipendenti al rilascio di una certificazione attestante la non provenienza dalle zone a rischio epidemiologico e l'assenza di contatti, negli ultimi 14 giorni, con soggetti risultati positivi al covid-19

Nulla cambia, inoltre, relativamente:

- all'obbligo del datore di lavoro di comunicare agli organi preposti l'eventuale variazione del rischio biologico derivante dal coronavirus per la salute sul posto di lavoro;
- agli altri adempimenti collegati alla sorveglianza sanitaria sui lavoratori per il tramite del medico competente (ad esempio, è ammessa la possibilità di sottoporre ad una visita straordinaria i lavoratori più esposti)

Per quanto attiene, invece, la possibilità di richiedere l'effettuazione di test sierologici ai propri dipendenti, si fa presente che detta richiesta è possibile 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. In tali casi, le informazioni relative alla diagnosi o all'anamnesi familiare del lavoratore non possono essere trattate dal datore di lavoro; il datore di lavoro può, invece, trattare i dati relativi al giudizio di idoneità alla mansione specifica e alle eventuali prescrizioni o limitazioni che il medico competente può stabilire come condizioni di lavoro. Analogamente, le visite e gli accertamenti, anche ai fini della valutazione della riammissione al lavoro del dipendente, devono essere posti in essere dal medico competente o da altro personale sanitario, e, comunque, nel rispetto delle disposizioni generali che vietano al datore di lavoro di effettuare direttamente esami diagnostici sui dipendenti.

Tanto premesso, risulta evidente che le attività di rilevazione della temperatura corporea ovvero di rilascio dell'autocertificazione da parte dei dipendenti, costituendo trattamento di dati personali, devono avvenire nel rispetto del GDPR; in particolare, i datori di lavoro dovranno necessariamente:

1. Fornire l'INFORMATIVA sul trattamento dei dati personali; a tal proposito:
 - come finalità del trattamento può essere indicata la "prevenzione dal contagio da COVID-19";
 - come base giuridica può essere indicata "l'implementazione dei protocolli di sicurezza anti contagio ai sensi dell'articolo 1, n. 7, lett. d), DPCM 11 marzo 2020";
 - come durata del trattamento si può far riferimento al termine dello stato di emergenza;
2. AGGIORNARE il REGISTRO dei TRATTAMENTI, ove previsto;
3. Definire le MISURE DI SICUREZZA E ORGANIZZATIVE adeguate per proteggere i dati nonché per assicurare la riservatezza e la dignità del lavoratore in caso di isolamento momentaneo dovuto al superamento della soglia di temperatura (37.5°):

RILEVAZIONE DELLA TEMPERATURA CORPOREA

Il tema della rilevazione della temperatura corporea di dipendenti, fornitori, visitatori e clienti, all'ingresso della sede lavorativa, è stato oggetto di diverse interpretazioni, susseguitesi in tempi ravvicinati in ragione dell'aggravarsi dello scenario legato all'emergenza Covid-19.

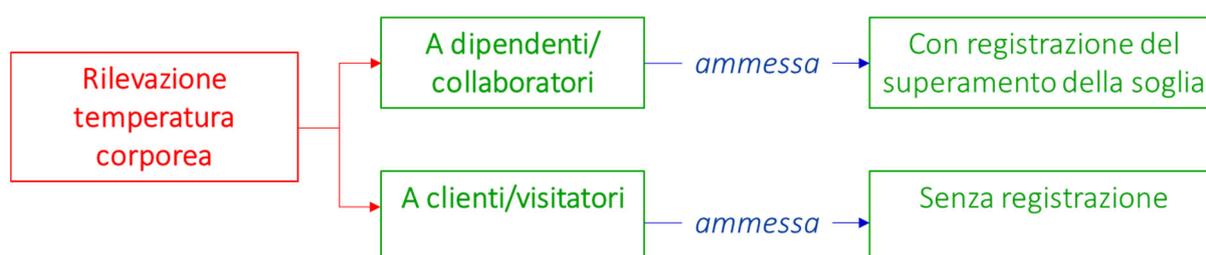
Il Garante, in risposta alla FAQ n. 1 del 4 maggio 2020, chiarisce che la disciplina per la rilevazione della temperatura corporea è contenuta all'interno:

-  del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, siglato il 14 marzo 2020 ed aggiornato il 24 aprile 2020 (per quanto riguarda i datori di lavoro privati);
-  dei protocolli di sicurezza stipulati dal Ministro per la pubblica amministrazione con le sigle maggiormente rappresentative nella PA (per quanto riguarda la pubblica amministrazione).

Il Garante chiarisce inoltre che la rilevazione in tempo reale della temperatura, se associata all'identità dell'interessato, costituisce un trattamento di dati personali; di conseguenza, non è ammessa la registrazione del dato relativo alla temperatura rilevata.

Tuttavia, è consentito registrare la sola circostanza del superamento della soglia stabilita dalla Legge, ed in ogni caso quando sia necessario documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso al luogo di lavoro.

Diversamente, se la temperatura corporea viene rilevata a clienti o visitatori occasionali e supera le soglie previste, di regola non è necessario registrare il dato relativo al motivo del diniego di accesso.



AUTODICHIARAZIONE DEI DIPENDENTI

Secondo quanto previsto dai sopra citati protocolli per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, tra le misure di prevenzione vi è anche la preclusione dell'accesso alla sede di lavoro a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al Covid-19 o provenga da zone a rischio.

I datori di lavoro possono quindi richiedere una dichiarazione che attesti tali circostanze ai propri dipendenti/collaboratori ovvero a terzi (ad esempio, visitatori).

Il Garante chiarisce che potranno essere raccolti solo dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio da Covid-19; non è consentito richiedere informazioni aggiuntive in merito:

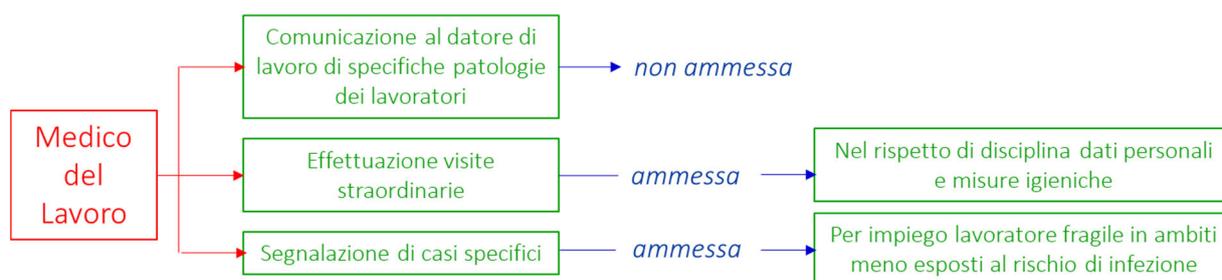
- 📄 alla persona risultata positiva;
- 📄 alle specifiche località visitate;
- 📄 ad altri dettagli relativi alla sfera privata

MEDICO DEL LAVORO E TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI

Il Garante della privacy, in merito al ruolo del medico competente, chiarisce che permane il divieto di informare il datore di lavoro circa le specifiche patologie occorse ai lavoratori. Inoltre, le visite straordinarie a cui possono essere sottoposti i lavoratori rientrano nelle misure di prevenzione di carattere generale; di conseguenza, devono essere effettuate nel rispetto:

- dei principi di protezione dei dati personali;
- delle misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute;

- il medico competente può segnalare al datore di lavoro quei casi specifici in cui la particolare condizione di fragilità connessa allo stato di salute del dipendente ne renda opportuno l'impiego in ambiti meno esposti
- al rischio di infezione; tuttavia, non è necessario comunicare la specifica patologia di cui soffre il lavoratore.

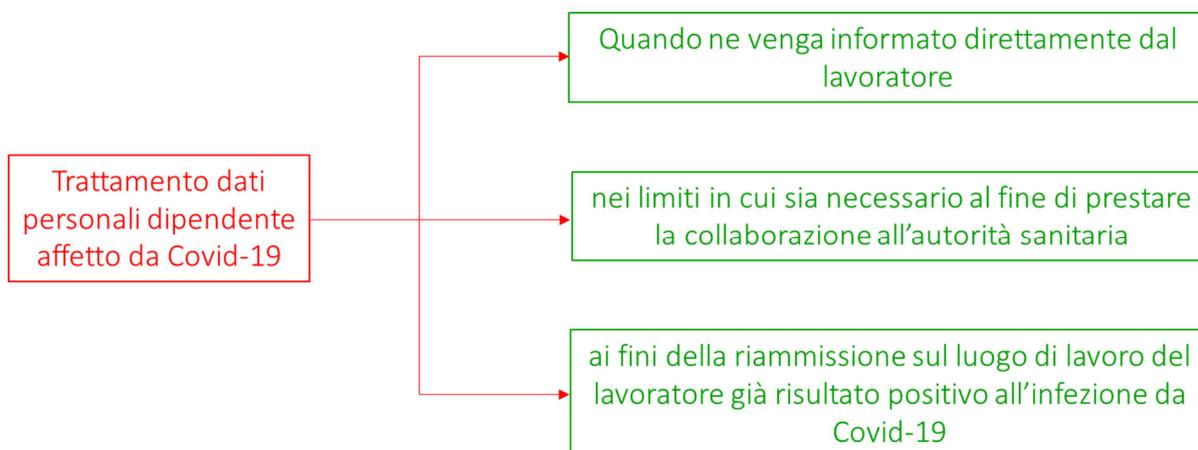


COMUNICAZIONE DELL'IDENTITÀ DEI DIPENDENTI CONTAGIATI

Sebbene, di regola, i dati personali relativi alle specifiche patologie di cui sono affetti i lavoratori possano essere trattati solo da professionisti sanitari (es. medici di base, specialisti, medico competente) e non anche dal datore di lavoro, quest'ultimo, 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. In particolare, questo può avvenire nei seguenti casi:

- ✓ Quando ne venga informato direttamente dal dipendente, sul quale grava l'obbligo di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- ✓ Durante le procedure previste in applicazione dei Protocolli di sicurezza anti contagio;
- ✓ A seguito dell'effettuazione di un tampone oro/nasofaringeo, nell'ambito della collaborazione che è tenuto a prestare a tali autorità, anche con il coinvolgimento del medico competente, per la ricostruzione degli eventuali contatti stretti con altre persone nel contesto lavorativo.
- ✓ Il datore di lavoro può, altresì, conoscere lo stato di avvenuta negativizzazione del tampone oro/nasofaringeo, ai fini della riammissione sul luogo di lavoro dei lavoratori già risultati positivi all'infezione da Covid-19

In questi casi, dunque, il datore di lavoro può trattare i dati relativi ai sintomi o alla positività al Covid-19 del lavoratore per la finalità di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro o per adempire agli obblighi di collaborazione con gli operatori di sanità pubblica. Al di fuori dei casi normativamente previsti, il datore di lavoro non può, invece, trattare dati sulla salute del lavoratore e comunicare gli stessi a soggetti terzi



È importante evidenziare che, in linea generale, i datori di lavoro non possono comunicare il nome dei dipendenti che hanno contratto il virus, salvo specifiche eccezioni; ad esempio, tale comunicazione deve essere effettuata alle istituzioni competenti e alle autorità sanitarie, al fine di collaborare con esse per l'individuazione dei contatti stretti e per la tempestiva attivazione delle misure di profilassi.

Diversamente, non è consentito comunicare tali nominativi a:

- Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: tale soggetto dovrà continuare a svolgere i propri compiti consultivi, di verifica e coordinamento, collaborando con il medico competente e con il datore di lavoro; nel caso in cui il Rappresentante dei lavoratori venga a conoscenza di informazioni da cui sia possibile, anche indirettamente, l'identificazione di taluni interessati, dovranno essere rispettate le disposizioni in materia di protezione dei dati.
- Agli altri lavoratori: le persone a stretto contatto del contagiato verranno informate dalle autorità sanitarie competenti, al fine di attivare le previste misure di profilassi.

Più in generale, il Garante chiarisce che la comunicazione di informazioni relative alla salute, sia all'esterno che all'interno della struttura organizzativa di appartenenza del dipendente/collaboratore può avvenire esclusivamente se prevista da disposizioni normative o disposta dalle autorità competenti. Ad esempio, tale comunicazione è lecita se effettuata per finalità di prevenzione dal contagio da Covid-19 e in caso di richiesta da parte dell'autorità sanitaria per la ricostruzione della catena dei contatti di un lavoratore risultato positivo.

In ogni caso, in presenza di contagi il datore di lavoro dovrà adottare le misure relative alla pulizia e alla sanificazione dei locali, secondo quanto previsto dal Ministero della salute.

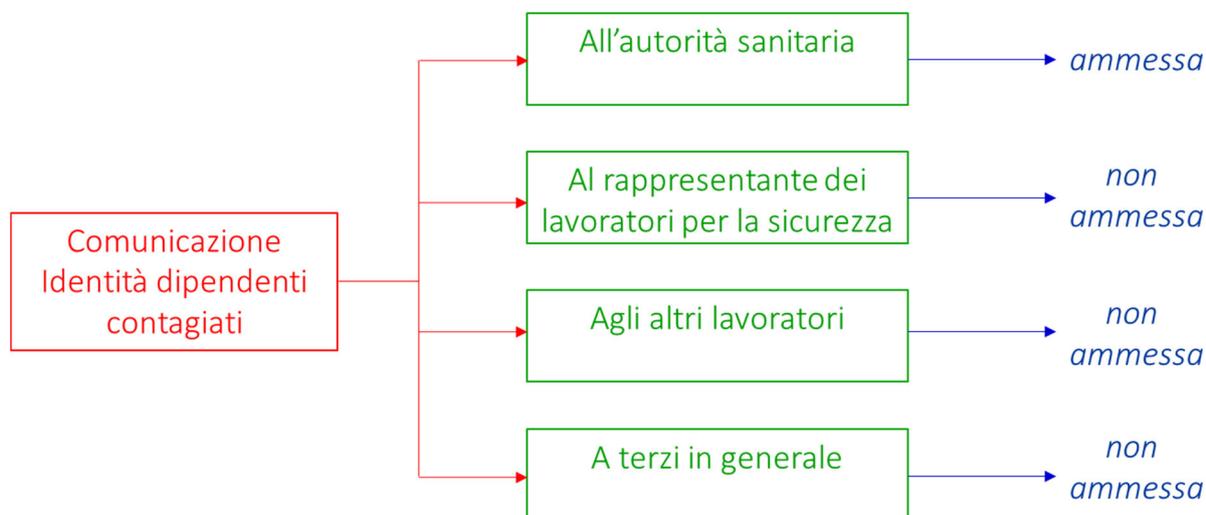
STUDIO ADRIANI

Dottori Commercialisti Associati
ADRIANA ADRIANI & DAMIANO ADRIANI

CIRCOLARE STUDIO ADRIANI n. 84/2020

PAGINA

9/9



COORDINAMENTO CON LO STUDIO ADRIANI

Si ricorda che con l'entrata in vigore del GDPR le ispezioni del Garante privacy sono diventate sempre più invasive ed essere preparati, per imprese e professionisti, è di fondamentale importanza. Risulta evidente che le regole del GDPR, considerando l'eccezionalità del contesto storico di Pandemia globale, non devono essere accantonate ma, al contrario, possono contribuire a fornire un efficace modello organizzativo per la corretta gestione dell'emergenza.

A tal fine, lo STUDIO ADRIANI è disponibile a fornire la consulenza e l'assistenza necessaria per l'adeguamento dell'attività aziendale al rispetto degli adempimenti previsti dal Regolamento UE 27.4.2016 n.679 (GDPR), mediante l'implementazione di un Modello Organizzativo per la Privacy. È opportuno precisare che in tal caso dovrà essere affidato uno specifico incarico allo STUDIO ADRIANI, non rientrando dette prestazioni nell'ambito dell'incarico di consulenza tributaria e/o aziendale continuativa e generica.

Lo STUDIO ADRIANI rimane a disposizione per ogni eventuale ulteriore delucidazione, riservandosi la facoltà di aggiornamenti sulle eventuali novità e relativi adempimenti di vostro interesse.

STUDIO ADRIANI

Dottori Commercialisti Associati -
ADRIANA ADRIANI & DAMIANO ADRIANI
(Un associato)
dott.ssa Adriana ADRIANI