



EMERGENZA CORONAVIRUS

CHIARIMENTI IN MATERIA DI TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI NEI LUOGHI DI LAVORO

**FOCUS A CURA DI MORENO POLIDORI, PERSONALE DI
RIFERIMENTO DEL SERVIZIO LEGALE E SINDACALE**

18/06/2020

Fonte: Garante Privacy



1. Il datore di lavoro può rilevare la temperatura corporea del personale dipendente o di utenti, fornitori, visitatori e clienti all'ingresso della propria sede?



I datori di lavoro, le cui attività non sono sospese, sono tenuti a osservare le misure per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica contenute nel **Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro** tra *Governo e Parti Sociali* del 24 aprile 2020.

In particolare, il citato Protocollo prevede la possibilità della **rilevazione della temperatura corporea del personale dipendente per l'accesso** ai locali e alle sedi aziendali, tra le misure per il contrasto alla diffusione del virus che trovano applicazione anche nei confronti di utenti, visitatori e clienti nonché dei fornitori, ove per questi ultimi non sia stata predisposta una modalità di accesso separata.

In ragione del fatto che la rilevazione in tempo reale della temperatura corporea, **quando è associata all'identità dell'interessato, costituisce un trattamento di dati personali**, non è ammessa la registrazione del dato relativo alla temperatura corporea rilevata, bensì, nel rispetto del principio di "minimizzazione", è **consentita la registrazione della sola circostanza del superamento della soglia stabilita (37,5°)** e comunque quando sia necessario documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso al luogo di lavoro.

Diversamente nel caso in cui la **temperatura corporea** venga **rilevata a clienti o visitatori occasionali** anche qualora la temperatura risulti superiore alla soglia indicata nelle disposizioni emergenziali **non è, di regola, necessario registrare il dato** relativo al motivo del diniego di accesso.



2. Il datore di lavoro può richiedere ai propri dipendenti di rendere informazioni, anche mediante un'autodichiarazione, in merito all'eventuale esposizione al contagio da COVID 19 quale condizione per l'accesso alla sede di lavoro?



Tra le misure di prevenzione e contenimento del contagio che i datori di lavoro devono adottare in base al quadro normativo vigente, vi è 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 secondo le indicazioni dell'OMS**. A tal fine, è possibile richiedere una dichiarazione che attesti tali circostanze, anche a terzi (es. visitatori e utenti).

In ogni caso **dovranno essere raccolti solo i dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio da Covid-19**, e astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive in merito alla persona risultata positiva, alle specifiche località visitate o altri dettagli relativi alla sfera privata.



3. Il datore di lavoro può comunicare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) l'identità dei dipendenti contagiati?



I **datori di lavoro**, nell'ambito dell'adozione delle misure di protezione e dei propri doveri in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro, **non possono comunicare il nome del dipendente o dei dipendenti che hanno contratto il virus** a meno che il diritto nazionale lo consenta.

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.

Tale **obbligo di comunicazione non è, invece, previsto in favore del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**, né i compiti sopra descritti rientrano, in base alle norme di settore, tra le specifiche attribuzioni di quest'ultimo.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, proprio nella fase dell'attuale emergenza epidemiologica, dovrà **continuare a svolgere i propri compiti consultivi, di verifica e di coordinamento**, offrendo la propria collaborazione al medico competente e al datore di lavoro.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza quando nell'esercizio delle proprie funzioni venga a conoscenza di informazioni deve rispettare le disposizioni in materia di protezione dei dati nei casi in cui sia possibile, anche indirettamente, l'identificazione di taluni interessati.



4. Può essere resa nota l'identità del dipendente affetto da Covid-19 agli altri lavoratori da parte del datore di lavoro?



No. In relazione 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.

Il **datore di lavoro** è, invece, tenuto a **fornire alle istituzioni competenti e alle autorità sanitarie le informazioni necessarie**, affinché le stesse possano assolvere ai compiti e alle funzioni previste anche dalla normativa d'urgenza adottata in relazione alla predetta situazione emergenziale.

Restano ferme le misure che il datore di lavoro deve adottare in caso di presenza di persona affetta da Covid-19, all'interno dei locali dell'azienda o dell'amministrazione, relative alla pulizia e alla sanificazione dei locali stessi, da effettuarsi secondo le indicazioni impartite dal Ministero della Salute.



5. Quali trattamenti di dati personali sul luogo di lavoro coinvolgono il medico competente?



In capo al **medico competente** permane, anche nell'emergenza, il **divieto di informare il datore di lavoro circa le specifiche patologie occorse ai lavoratori**.

Nel contesto dell'emergenza gli adempimenti connessi alla sorveglianza sanitaria sui lavoratori da parte del medico competente, tra cui rientra anche la possibilità di sottoporre i lavoratori a visite straordinarie, tenuto conto della maggiore esposizione al rischio di contagio degli stessi, si configurano come vera e propria **misura di prevenzione di carattere generale**, e devono essere effettuati **nel rispetto dei principi di protezione dei dati personali e rispettando le misure igieniche** contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute.

Nell'ambito dell'emergenza, il medico competente **collabora con il datore di lavoro e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)** al fine di proporre tutte le misure di regolamentazione legate al Covid-19 e, nello svolgimento dei propri compiti di sorveglianza sanitaria, segnala al datore di lavoro "situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti".

Ciò significa che, nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni di settore in materia di sorveglianza sanitaria e da quelle di protezione dei dati personali, il medico competente **provvede a segnalare al datore di lavoro** quei **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. A tal fine, non è invece necessario comunicare al datore di lavoro la specifica patologia eventualmente sofferta dal lavoratore.

In tale quadro il **datore di lavoro può trattare**, nel rispetto dei principi di protezione dei dati, **i dati personali dei dipendenti solo se sia normativamente previsto o disposto dagli organi competenti ovvero su specifica segnalazione del medico competente**, nello svolgimento dei propri compiti di sorveglianza sanitaria.



6. 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.

Solo il **medico competente**, infatti, in quanto professionista sanitario, tenuto conto del rischio generico derivante dal Covid-19 e delle specifiche condizioni di salute dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria, **può stabilire la necessità** di particolari **esami clinici e biologici** e suggerire l'adozione di mezzi diagnostici, qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori.

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.

Resta fermo che 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** (es. tramite la stipula o l'integrazione di polizze sanitarie ovvero mediante apposite convenzioni con le stesse).



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



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.

Ciò, in particolare, può verificarsi **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.

Il datore di lavoro potrebbe, inoltre, venire a conoscenza dello stato di positività al Covid-19 accertato **dalle autorità sanitarie 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, secondo le modalità previste e la documentazione rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza.

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 (cfr. FAQ nn. 3 e 4).

In base alle norme in materia di sorveglianza sanitaria, non derogate da quelle dell'emergenza, **il datore di lavoro non può, inoltre, conoscere l'esito degli esami diagnostici disposti dal medico competente**, tra i quali anche i test sierologici, **che non consentono**, peraltro, **di diagnosticare l'infezione**. Resta fermo che, ove all'esito del test sierologico sia disposta l'effettuazione di un **tampone che attesti la positività al virus**, **il datore di lavoro potrà conoscere**, oltre alla **valutazione del medico competente** in merito all'idoneità al servizio, anche **l'identità del dipendente** nei casi sopra esplicitati e di seguito riepilogati.

Alla luce del quadro normativo vigente, **il datore di lavoro può**, quindi, **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;
- nei limiti in cui sia necessario al fine di prestare la collaborazione all'autorità sanitaria;
- ai fini della riammissione sul luogo di lavoro del lavoratore già risultato positivo all'infezione da Covid-19.