

L'ATTUAZIONE DEI PROTOCOLLI COVID 19 E LE IMPLICAZIONI PRIVACY

Tra le misure urgenti introdotte per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19 vi sono alcuni provvedimenti che toccano la disciplina del trattamento dei dati personali.

L'art. 14 del D.L. 14/2020, il cui testo è confluito, sostanzialmente, nell'art. 17-bis del D.L. 18/2020 come introdotto dalla legge di conversione approvata definitivamente dalla Camera il 24 aprile, prevede che i soggetti deputati a monitorare e a garantire l'esecuzione delle misure disposte ai sensi dell'articolo 2 del D.L. 19/2020 e, dunque, dai D.P.C.M. del 10 e 26 aprile, possono effettuare trattamenti dei dati personali, ivi compresa la comunicazione tra loro, anche relativi a categorie particolari di dati (art. 9, Reg. UE 2016/679) ed a condanne penali e reati (art. 10 del medesimo Regolamento), che risultino necessari all'espletamento delle funzioni attribuite nell'ambito dell'emergenza determinata dal diffondersi del Covid-19.

La norma prevede l'obbligo di effettuare i trattamenti nel rispetto dei principi di cui all'art. 5 del Regolamento UE 2016/679 (liceità, correttezza, trasparenza, limitazione delle finalità, minimizzazione, esattezza, limitazione della conservazione, integrità, riservatezza e responsabilizzazione) e di adottare misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

I soggetti in questione (e dunque i datori di lavoro) possono conferire le autorizzazioni di cui all'art. 2-quaterdecies del d.lgs. 196/2003.

La normativa emergenziale lascia aperto un aspetto problematico.

Si deve ricordare che l'art. 5 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970) vieta accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio, ammettendo che il controllo delle assenze per "infermità" possa essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti. Le finalità di medicina preventiva o di medicina del lavoro devono essere determinate dall'ordinamento e non dal singolo datore di lavoro.

Il Protocollo condiviso del 14 marzo/24 aprile 2020, del resto, specifica e rafforza il ruolo del medico competente che dovrà suggerire, nella valutazione dei rischi e nella sorveglianza sanitaria, le misure da adottare e le modalità della loro implementazione.

L'art. 2087 del Codice Civile impone al datore di lavoro di "adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro".

Il datore di lavoro è dunque obbligato ad assumere provvedimenti di controllo, finalizzati alla protezione della sicurezza dei lavoratori, avvalendosi del medico competente, come previsto dal D.lgs. 81/2008.

La misurazione della temperatura corporea o altre misure simili, applicate al fine di consentire l'accesso ai locali aziendali, può dirsi legittima e doverosa qualora vi sia una indicazione del medico competente, (o eventuali protocolli di settore) che prescriva una tale misura come idonea a prevenire il rischio secondo criteri e modalità di diligenza e prudenza.

Se ne può dedurre, da un lato, che per i trattamenti di dati personali particolari indispensabili ai fini della disciplina dell'accesso, limitatamente alla rilevazione della temperatura e alla acquisizione della autodichiarazione (punto 2 del Protocollo condiviso) il datore di lavoro è il **titolare del trattamento** e, dall'altro lato, che i trattamenti di dati personali particolari indispensabili ai fini dell'applicazione delle misure di sicurezza previste dal piano di intervento dovranno essere trattati dal medico competente in qualità di autonomo titolare del trattamento.

A norma dell'art. 14 del D.L. 14/2020 (e dell'omologo art. 17-bis del D.L. 18/2020, introdotto in sede di conversione), il medico competente può comunicare al datore di lavoro l'esito delle verifiche effettuate in attuazione dei protocolli anti-contagio.

L'esigenza e i limiti di tale comunicazione dovrà essere prevista nel protocollo di sicurezza anti-contagio, che dovranno stabilire anche il tempo di conservazione del dato, ove giustificata e necessaria in coerenza con la finalità individuata.

Detti dati potranno essere trattati nel rispetto dei principi di cui all'articolo 5 del Regolamento 2016/679, adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Il datore di lavoro, nel rispetto del protocollo, individuerà i soggetti autorizzati all'accesso a tali dati personali, fornendo opportuna e adeguata informazione ai sensi dell'art. 29 del Regolamento 2016/679.