

Prevenzione e COVID: legittimità della raccolta di informazioni e dati a scopo precauzionale nei luoghi di lavoro.

Webinar del 5 maggio 2020

Dott.ssa Camilla de Benedictis


Consulente in materia di trattamento dati e
adeguamento al Regolamento Generale
Protezione Dati

Data Protection Officer - Manager - Valutatore
- Specialista in protezione dati personali
secondo la Normativa Uni 11697:2017

camilla.debenedictis@gmail.com

Humai
diritti e lib





La raccolta di informazioni e dati sui sintomi da COVID e sugli spostamenti che cosa comporta?

La raccolta di informazioni e dati sui sintomi da COVID e sugli spostamenti comporta inevitabilmente un trattamento di dati personali che come tale deve seguire le disposizioni e le limitazioni contenute nel Regolamento Europeo 679/2016 (cd. GDPR).



Quali dati?

- Tra i dati di interesse trattati per finalità di prevenzione rientrano:
 - 1) dati personali cosiddetti comuni, come i dati anagrafici;
 - 2) dati personali di tipo particolare, di quest'ultima categoria fanno parte i dati relativi allo stato di salute;
 - 3) informazioni sugli spostamenti, ossia quei dati che consentono di identificare i terzi con cui i soggetti possono aver avuto contatti.



Quali soggetti?

- L'accertamento e la raccolta di informazioni relative ai sintomi tipici del Coronavirus e alle informazioni sui recenti spostamenti di ogni individuo spettano agli operatori sanitari e al sistema attivato dalla protezione civile, che sono gli organi deputati a garantire il rispetto delle regole di sanità pubblica recentemente adottate.

...e i datori di Lavoro?

- Soggetti pubblici e privati possono raccogliere, all'atto della registrazione di visitatori e utenti, informazioni circa la presenza di sintomi da Coronavirus e notizie sugli ultimi spostamenti, come misura di prevenzione dal contagio?
- Soggetti pubblici e privati possono altresì acquisire una “autodichiarazione” da parte dei dipendenti in ordine all'assenza di sintomi influenzali, e vicende relative alla sfera privata?

L'intervento del Garante Privacy

Con un recente intervento in merito, il Garante ha sostenuto che i datori di lavoro debbano astenersi dal raccogliere a priori o in modo sistematico e generalizzato informazioni sulla presenza di sintomi influenzali dei propri dipendenti.

Doc. Web 9282117 del 2.3.2020

“La finalità di prevenzione della diffusione del Coronavirus deve infatti essere svolta da soggetti che istituzionalmente esercitano queste funzioni in modo qualificato”.

Decreto-legge n. 14 del 9 marzo 2020

«Disposizioni sul trattamento dei dati personali nel contesto emergenziale»

Anche l'art. 14 del D.L. 14/2020, entrato in vigore lo scorso 10 marzo, in linea con quanto espresso dal Garante, riconosce una autorizzazione al trattamento di dati personali sanitari rivolta esclusivamente a determinate categorie di operatori i quali:


« [...] possono effettuare trattamenti, ivi inclusa la comunicazione tra loro, dei dati personali, anche relativi agli articoli 9 e 10 del regolamento (UE) 2016/679, che risultino necessari all'espletamento delle funzioni attribuitegli nell'ambito dell'emergenza determinata dal diffondersi del COVID-19 [...] ».

Dunque, solo i soggetti pubblici deputati (operatori sanitari) sono autorizzati alla raccolta autonoma di dati sanitari, in linea con quanto espresso dal Garante.



...e allora cosa fare?

- L'esigenza di raccogliere dati personali sorge anche per i datori di lavoro, per finalità di diritto del lavoro e protezione sociale.
- Le aziende si trovano infatti dinanzi alla necessità di dover vagliare l'idoneità alla mansione lavorativa dei propri dipendenti e collaboratori ed adottare ogni più opportuna misura al fine di evitare la proliferazione del contagio presso gli ambienti lavorativi.



Protocollo condiviso di regolamentazione delle
misure per il contrasto e il contenimento della
diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di
lavoro del 14.03.2020.

Necessario attenersi alla normativa
d'urgenza

Il Protocollo del 14.03.2020

- In data 14 marzo, tra le parti sociali (parti sindacali e datoriali) è stato raggiunto e sottoscritto il predetto Protocollo condiviso per prevenire il contagio del virus Covid-19 in ambienti di lavoro, la cui novità è rappresentata dalla previsione di misure straordinarie che, come tali, determinano una sorta di attenuazione al divieto generale dei cd. "trattamenti fai da te" dei dati personali sanitari da parte dei datori di lavoro.
- Tale documento, integrato in data 24 aprile, contiene obblighi precisi a carico del datore di lavoro al fine di tutelare la salute del lavoratore e consentire in pari luogo la continuità della attività aziendale.



Presupposti del Protocollo

Il Protocollo stabilisce e prevede che:


- la prosecuzione delle attività produttive può avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione;
- la mancata attuazione del Protocollo che non assicuri adeguati livelli di protezione determinerà la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

L'obiettivo prioritario è: coniugare la prosecuzione delle attività produttive con la garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative.



Fine del divieto!

Dunque, con il Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 14.03.2020, è venuto meno il generale divieto, che incombeva in capo ai datori di lavoro, di raccogliere informazioni generalizzate e, quindi, dati personali afferenti i propri dipendenti.



Resta fermo l'Obbligo di attenersi alle disposizioni della normativa d'urgenza adottata Protocollo 14.03.2020

Divieto di controlli indiscriminati e di iniziative “fai da te”

I datori di lavoro sono autorizzati a raccogliere e trattare dati personali, come quelli sanitari, nel rispetto di precisi limiti descritti dettagliatamente nel protocollo.

Devono astenersi dal raccogliere, a priori e in modo sistematico e generalizzato, anche attraverso specifiche richieste al singolo lavoratore o indagini non consentite, informazioni sulla presenza di eventuali sintomi influenzali del lavoratore e dei suoi contatti più stretti o comunque rientranti nella sfera extra lavorativa.

“Autodenuncia” da parte dei dipendenti

Resta fermo che sussiste un obbligo di comunicazione dei dipendenti di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro. La normativa d'urgenza adottata nelle ultime settimane prevede che chiunque negli ultimi 14 gg. abbia soggiornato nelle zone a rischio epidemiologico, nonché nei comuni individuati dalle più recenti disposizioni normative, debba comunicarlo.



Parola d'ordine - Responsabilizzazione

- Il datore di lavoro, anche nel contesto dell'emergenza sanitaria, sarà tenuto ad agire secondo il principio dell'accountability (principio della responsabilizzazione) imposto dal Regolamento Europeo 2016/679 (c.d. GDPR) e ad osservare gli altri principi cardine in esso enunciati quali i principi della proporzionalità, minimizzazione e riservatezza dei dati personali.



...come?

- Si potrà eventualmente richiedere, fornita idonea informativa, il rilascio 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; dichiarazione che, nel rispetto dei principi di proporzionalità ed adeguatezza, dovrà raccogliere solo dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio da COVID-19.



Il bilanciamento tra la tutela dei dati personali e le misure di prevenzione e di contenimento del COVID impone l'acquisizione di:

1) solo dati necessari

qualche esempio

- se si richiede una dichiarazione sui contatti con persone risultate positive al COVID-19, occorre astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive in merito alla persona risultata positiva;
- se si richiede una dichiarazione sulla provenienza da zone a rischio epidemiologico, è necessario astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive in merito alle specificità dei luoghi.



2) idonea informativa sul trattamento dei dati personali

- Qualsiasi trattamento di dati non può prescindere da idonea informativa all'interessato, ex art. 13 del Regolamento Europeo 679/2016.



Contenuto della informativa:

- 1) l'informativa in questione può omettere le informazioni di cui l'interessato è già in possesso;
- 2) può essere fornita anche oralmente;
- 3) con riferimento alla finalità del trattamento potrà essere indicata la prevenzione dal contagio da COVID-19;
- 4) con riferimento alla base giuridica può essere indicata l'implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio ai sensi dell'art. 1, n. 7, lett. d) del DPCM 11 marzo 2020;
- 5) con riferimento alla durata dell'eventuale conservazione dei dati si può far riferimento al termine dello stato d'emergenza.



In conclusione

- Ad oggi i datori di lavoro sono autorizzati a raccogliere e trattare dati personali, come quelli sanitari, nel rispetto di precisi limiti dettagliatamente descritti nel Protocollo del 14.03.2020 e nel rispetto della normativa privacy.

Raccomandazioni

- Si invitano tutti i Titolari ad attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite dal Ministero della salute e dalle istituzioni competenti per la prevenzione della diffusione del Coronavirus, senza effettuare iniziative autonome che prevedano la raccolta di dati anche sulla salute di utenti e lavoratori che non siano normativamente previste o disposte dagli organi competenti.
- Si ricorda che questo tipo di informazioni e dati possono essere trattati esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da COVID-19 e non devono essere diffusi o comunicati a terzi al di fuori delle specifiche previsioni normative.
- Si invita a restare costantemente aggiornati, considerato il costante evolversi della normativa.

Dott.ssa Camilla de Benedictis – camilla.debenedictis@gmail.com