

# Protocollo del 4/03/2020 per Covid-19 e impatti privacy

**Avv.to Elisa Lazzaro**

Ordine degli avvocati di Catania

*Si occupa di consulenza legale, rappresentanza  
e difesa in giudizio ad aziende e società quotate in borsa*

*Esperta in materia privacy  
e responsabilità sociale dLgs nr. 231/2001 .*

*Data protection Officer  
Membro di Organismo di vigilanza di società*

Webinar del 5 maggio 2020

**Human**  
diritti e lib



# PROTOCOLLO DEL 14/03/2020 PER COVID-19 E IMPATTI PRIVACY

Avv. Elisa Lazzaro



## Protocollo del 14/03/2020

► Il 14 marzo scorso è stato sottoscritto dalle parti sociali il **“Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro”** integrato il **24/04/2020** in vista **della fase 2** al fine di coordinare la prosecuzione delle attività produttive con la garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative. In mancanza di adeguati livelli di protezione “ si può prevedere anche la riduzione o la sospensione temporanea delle attività”.



## 13 Raccomandazioni

Il Protocollo ha previsto **13 raccomandazioni** che richiedono una riorganizzazione delle modalità lavorative e dell'azienda in tema di informazione, ingresso, entrate e uscite dei dipendenti e accesso dei fornitori, spostamenti e riunioni, pulizia e sanificazione, precauzioni igieniche personali, distanziamento sociale, dispositivi di protezione individuale, gestione di spazi comuni, persone sintomatiche, sorveglianza sanitaria, organizzazione ferie, congedi e incentivazione smart-working, orari di ingresso e uscita, istituzione di un Comitato di controllo interno.



## Obblighi e sanzioni datori lavoro

Consentire ad alcuni lavoratori di continuare a prestare la propria attività equivale alla possibilità di esporli al rischio contagio.

Rischio da cui discendono precisi **obblighi e sanzioni per il datore di lavoro** e per la società in caso di accertata omessa predisposizione di ogni cautela atta a tutelare i propri dipendenti e per questo si rende fondamentale il rispetto in misura integrata delle regole in materia di **infortuni sui luoghi di lavoro, l'adeguamento dei modelli organizzativi 231 e il rispetto della normativa privacy e data protection.**



## Impatti sulla privacy

Si analizzeranno le parti delle linee guida del Protocollo integrato il 24/04/2020 che presentano delle relazioni con la tutela dei diritti e delle libertà fondamentali dei lavoratori con riguardo al trattamento dei dati personali ed in particolare: **informazione ai lavoratori, modalità di ingresso in azienda con particolare riferimento alla rilevazione della temperatura, gestione di persona sintomatica in azienda.**



## Informazione ai lavoratori

L' art.1 del Protocollo prevede l'**obbligo di informazione ai lavoratori.**

L'azienda pertanto dovrà informare tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi visibili dei locali aziendali, degli appositi depliant informativi.

.

## ...cosa specificare

- Le informazioni dovranno specificare **l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5°) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria;**
- **la consapevolezza e l'accettazione di non poter fare ingresso in azienda, ovvero di permanervi e di dovere informare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano le condizioni di pericolo (sintomi di influenza, temperatura superiore ai 37,5, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, etc);**
- l'impegno a **rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda** ed in particolare, mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell'igiene;
- **informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa**, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti





## Ingresso in azienda

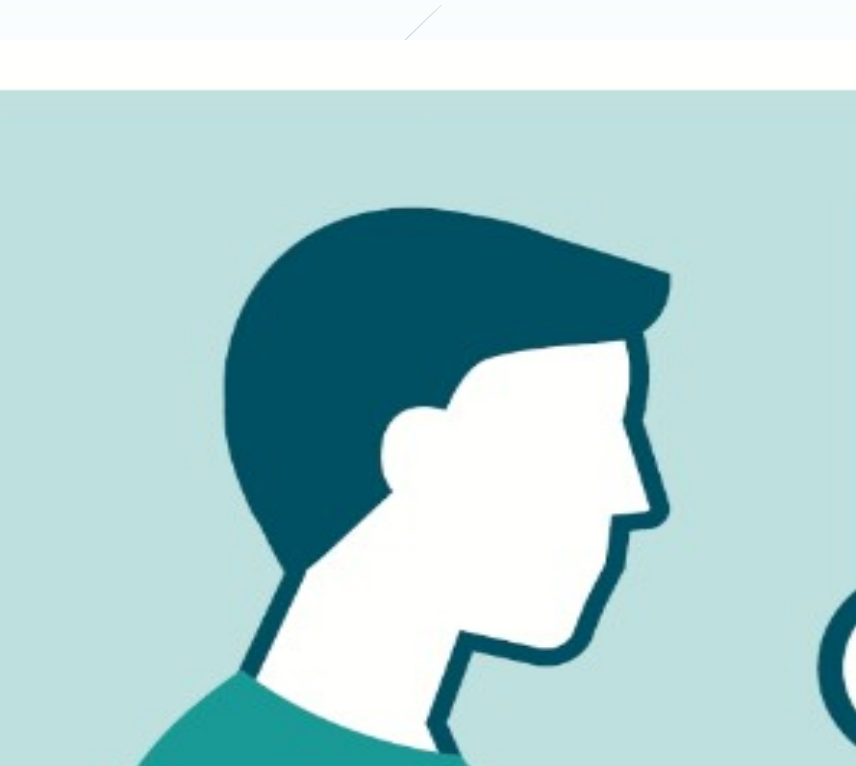
Il datore di lavoro informa come da art.1 chiunque sulle modalità **ingresso in azienda** e della preclusione dell'accesso a chi negli ultimi giorni abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS. L'ingresso in azienda di lavoratori già positivi al coronavirus deve essere preceduto da una comunicazione della certificazione medica da cui risulti che il tampone è negativo. Se per prevenire l'attivazione di focolai epidemici nelle aree più colpite dal virus l'autorità sanitaria dispone misure con l'esecuzione del tampone per i lavoratori il datore di lavoro fornirà massima collaborazione (novità del Protocollo 24/04) Nell'ipotesi di ingresso **visitatori esterni** (manutenzione, aziende in appalto, impresa di pulizie etc) che per quanto possibile va ridotto, gli stessi devono sottostare a tutte le regole aziendali e vanno individuate procedure di ingresso, transito, uscita per ridurre le occasioni di contatto con il personale aziendale.



## Rilevazione della temperatura

Come previsto dal Protocollo al momento dell'accesso i lavoratori potranno essere sottoposti al **controllo della temperatura**. Se la temperatura risulta superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Nel caso di persona che superi tale soglia, questa sarà fornita di mascherina e momentaneamente isolata, non dovrà recarsi al Pronto soccorso o infermeria di sede, ma dovrà contattare il medico curante e seguire le sue indicazioni.

- Il Protocollo consente la **misurazione della temperatura** da parte del datore di lavoro nel **rispetto della normativa [GDPR](#)** .



Nonostante sembra rilevarsi una **discrasia tra Protocollo e il provvedimento del Garante del 2/03/2020**, che preclude la raccolta di sintomi influenzali in modo generalizzato e a priori su tutti i lavoratori, **tale contrasto tuttavia appare superato** nella misura in cui, in chiusura, il Garante invita tutti i titolari del trattamento dei dati personali a **attenersi in modo scrupoloso alle istruzioni dettate dal Ministero della Salute e dalle istituzioni competenti** per la prevenzione della diffusione del coronavirus, disincentivando iniziative autonome.

**Questo significa che, se il titolare-datore di lavoro si attiene a quanto indicato nel Protocollo d'intesa, eviterà di intraprendere autonome iniziative.**



## Misura efficace per la fase 2

- Anche se la misura della **rilevazione della temperatura** non è posta come obbligatoria dal protocollo, è prevedibile che la stessa sarà ritenuta centrale nel passaggio alla **fase 2** per tre motivi:
- **Meno invasiva di altre misure** (es. tracciamento dello spostamento dei cittadini o svolgimento di test sierologici)
- **Lettura del Protocollo in combinato disposto con l'art. 2087 c.c.** per cui il datore di lavoro deve tutelare la salute psico-fisica dei dipendenti adottando tutte le misure necessarie ed opportune.
- **Autorizzata dal legislatore e considerata misura efficace per il contrasto del virus alla riapertura per tutela di dipendenti, fornitori e clienti**

## ...ma con limiti di tutela della privacy

Facoltà concessa in capo al datore di lavoro con precisi **limiti di tutela della privacy**:

1) **rilevare la temperatura e non registrare il dato acquisito**. Soltanto nell'eventualità in cui sia necessario documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso ai locali aziendali sarà possibile identificare l'interessato e registrare il superamento della soglia di temperatura;

2) **fornire l'informativa sul trattamento dei dati personali** ai sensi dell'art. 13 GDPR come pure previsto nel Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali.

3) definire **le misure di sicurezza organizzative** adeguate a proteggere i dati.

## Informativa del trattamento dei dati

La rilevazione della temperatura in tempo reale costituisce trattamento di dati personali, quindi è necessario fornire **l'informativa** che dovrà contenere:

l'indicazione delle **finalità del trattamento** (prevenzione dal contagio da COVID-19);

la legittimità della richiesta ex art. 1, n. 7, lett. d) del DPCM del 25 marzo 2020;

**la durata della conservazione dei dati** (sino al termine dello stato d'emergenza);

**i soggetti incaricati dello specifico trattamento;**

**non divulgabilità dei dati** acquisiti se non a soggetti operanti nelle Forze di polizia, nel Servizio nazionale di protezione civile e in strutture pubbliche e private che operano nell'ambito del Servizio sanitario nazionale (art. 14 D.L. 14/2020).



## MISURE ORGANIZZATIVE

► Occorrerà poi definire le misure di sicurezza organizzative adeguate a proteggere i dati. In particolare occorre individuare **i soggetti preposti al trattamento** e fornire loro le istruzioni necessarie. A tal fine si ricorda che i 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 (es. in caso di richiesta da parte dell'Autorità sanitaria per la ricostruzione della filiera degli eventuali “contatti stretti di un lavoratore risultato positivo al COVID19).

# Ipotesi di protocollo interno per rilevazione temperatura

- Prima dell'accesso ai locali aziendali, i lavoratori in forza ed i visitatori potranno essere sottoposti al controllo della temperatura corporea attraverso l'utilizzo di termometri portatili a infrarossi da parte di personale specificamente formato (*es. addetti al primo soccorso o soccorsi specificamente nominati*) e dotato di idonei dispositivi di protezione.
- I medesimi dovranno espletare il proprio incarico in conformità al protocollo sottoscritto in data 14 marzo 2020 e integrato il 24 aprile 2020 ai sensi dell'art. 1, n. 7, lettera d), del DPCM 11 marzo 2020 e successive modificazioni e ai sensi del D.lgs. 196/2003 così come modificato dal D.lgs. 101/2018 e Regolamento *GDPR UE 2016/679* in merito al trattamento dei dati personali.





# Ipotesi di protocollo interno per rilevazione temperatura



- L'azienda ha disposto che sia rilasciata, preventivamente, una dichiarazione sotto forma di impegno alla rilevazione quotidiana della temperatura corporea con apposita informativa e a non recarsi in azienda in caso di temperatura superiore a 37,5°.
- Qualora non sia organizzativamente possibile procedere alla verifica, l'ingresso in azienda potrà essere subordinato alla sottoscrizione di un modulo di autodichiarazione nel quale attestare di aver provveduto autonomamente a domicilio alla misurazione e di aver rilevato una temperatura corporea non superiore a 37,5°.

# Ipotesi di protocollo interno per rilevazione temperatura



- La misurazione della temperatura verrà eseguita in prossimità dell'entrata allo stabile, all'inizio di ogni turno dall'addetto in turno nelle seguenti fasce orarie:..... Nell'ipotesi di temperatura superiore ai 37,5 non sarà consentito l'accesso. Le persone in tale condizione saranno momentaneamente isolate ed invitate a prendere contatto telefonico con il proprio medico curante, senza recarsi al Pronto Soccorso.
- I termometri portatili o infrarossi dovranno essere calibrati prima del loro utilizzo



## Garanzie a tutela del lavoratore

► In caso di isolamento momentaneo dovuto al **superamento della soglia di temperatura** occorre assicurare modalità tali da garantire la riservatezza e la dignità del lavoratore. Tali garanzie devono essere assicurate anche nel caso in cui il lavoratore comunichi all'ufficio del personale di avere avuto contatti al di fuori del contesto aziendale con soggetti risultati positivi al COVID-19 e in caso di allontanamento del lavoratore che durante l'attività lavorativa sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria e dei suoi colleghi.

## Gestione di persona sintomatica in azienda

- L'art 11 del Protocollo presuppone la necessità di formulare delle procedure di **'gestione di una persona sintomatica in azienda'** nel rispetto della normativa privacy che prevede l'isolamento, la ricostruzione della catena contagi e obbligo di quarantena per i possibili contatti stretti presenti nei locali aziendali.



“ Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale e si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria e a quello degli altri presenti nei locali, l'azienda procede immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il Covid-19 previsti dalla Regione o dal Ministero della Salute”; L'azienda collabora con le Autorità sanitarie per la definizione degli eventuali “contatti stretti” di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al Covid-19. Ciò al fine di consentire alle autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena. Nel periodo dell'indagine l'azienda potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria. Il lavoratore, al momento dell'isolamento, deve essere subito dotato, ove già non fosse, di mascherine chirurgiche”.



## Percorso ad hoc

- L'unica informazione conoscibile dal datore di lavoro è la temperatura corporea slegata dalla patologia la quale invece rimarrà un dato non accessibile e che potrebbe essere anche solamente un virus influenzale.
- Poiché il rilevamento della temperatura febbrile di allerta potrebbe di per sé svelare l'identità dell'interessato ci potrebbe essere una violazione delle garanzie richieste in quanto tale dato potrebbe essere diffuso con l'allontanamento del soggetto. Conseguentemente l'azienda dovrà isolare il dipendente con febbre superiore ai 37,5 prevedendo **un percorso ad hoc** ovvero una procedura riservata al fine di essere conforme al GDPR e nello stesso tempo anche all'art. 2087 e dlgs 81/2008 che impone al datore di lavoro di tutelare l'integrità psico-fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro.



## Tutela dipendente affetto da COVID

In merito invece alla possibilità da parte del datore di lavoro di comunicare il nome del dipendente affetto da COVID 19 agli altri dipendenti, in base alle indicazioni fornite dal Protocollo, nonché dal Garante nella comunicazione del 2 marzo 2020 e successive Faq non è possibile 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 solo alle autorità sanitarie competenti e collaborare con esse per l'individuazione dei contatti stretti. È quindi necessario affidarsi all'Autorità sanitaria, che condurrà le dovute indagini per individuare le persone da sottoporre a quarantena preventiva e alle quali, quindi, dare un'informazione completa



**Grazie per la vostra  
attenzione**

**Avv Elisa Lazzaro**

**e-mail: [elisalazzaro@tiscali.it](mailto:elisalazzaro@tiscali.it)**



# Protocollo del 4/03/2020 per Covid-19 e impatti privacy

**Avv.to Elisa Lazzaro**

Ordine degli avvocati di Catania

*Si occupa di consulenza legale, rappresentanza  
e difesa in giudizio ad aziende e società quotate in borsa*

*Esperta in materia privacy  
e responsabilità sociale dLgs nr. 231/2001 .*

*Data protection Officer  
Membro di Organismo di vigilanza di società*

Webinar del 5 maggio 2020

**Human**  
diritti e lib















