



Sicurezza dei dati personali dei lavoratori nella fase 2 della emergenza COVID-19 in Italia

di Camilla Martins dos Santos Benevides*

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Cenni sulla normativa sulla protezione dei dati personali dei lavoratori in Europa ed in Italia. – 3. Dati sulla salute dei lavoratori e l'emergenza COVID-19. – 4. Conclusioni.

1. Introduzione

Tra le regole di emergenza per contenere e monitorare la grave pandemia di COVID-19, vi sono norme che hanno inciso non solo sull'acquisizione, ma anche sul trattamento dei dati privati dei cittadini. Per quanto riguarda i rapporti di lavoro, tenendo conto della necessità di adottare misure relative alla sicurezza nell'ambiente di lavoro nella fase 2 della riapertura delle attività produttive in Italia, si è reso necessaria la conoscenza di alcuni dati sulla salute dei dipendenti. Questi dati devono essere adeguatamente protetti dai datori di lavoro come sarà spiegato in questo testo.

Da un lato, si discute sulla fornitura di dati sanitari relativi al monitoraggio dei contagi, l'incrocio delle informazioni ai fini dello studio epidemiologico, la corretta comunicazione tra enti pubblici e privati dei dati di persone positive al COVID-19; dall'altro, ci sono ripercussioni organizzative e tecniche legate alla esigenza di eseguire questo trattamento di dati personali, garantendo la conformità alla normativa. Questo studio mira ad un confronto tra le norme europee e italiane relative alla privacy e le misure adottate per fronteggiare il COVID-19 sui luoghi di lavoro.

2. Cenni sulla normativa sulla protezione dei dati personali dei lavoratori nella Europa ed in Italia

Il diritto alla protezione dei dati personali è un diritto basilare dell'individuo ai sensi della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (art. 8).

* Camilla Martins dos Santos Benevides è Avvocata in Brasile e Dottoranda di ricerca in "Autonomia privata, impresa, lavoro e tutela dei diritti nella prospettiva europea ed internazionale - Curriculum di Diritto del Lavoro" alla Sapienza. camilla.benevides@uniroma1.it

L'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, modificato dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, ha stabilito norme sul controllo a distanza dei lavoratori. Al comma 3, riguardante i dati personali, si chiarisce che i dati possono essere utilizzati a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro e trattati secondo le disposizioni¹ del Codice privacy, che è stato modificato dal regolamento generale per la protezione dei dati personali n. 2016/679 (GDPR - General Data Protection Regulation).²

All'articolo 88.1 del GDPR si stabilisce che “*gli Stati membri possono prevedere, con legge o tramite contratti collettivi, norme più specifiche per assicurare la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro*”.

È importante osservare sul piano della tecnica normativa che la adozione di una disciplina generale applicabile indistintamente a tutte le tipologie di relazioni sociali comporta la previsione di adempimenti che non sempre sono effettivamente utili.³ Ciò è dovuto al fatto che il contratto di lavoro presenta elementi di specificità che giustificherebbero le proprie regole, tenendo conto principalmente della disparità nei rapporti di forza tra datore di lavoro e lavoratore e l'elevata quantità di dati privati che il datore di lavoro acquisisce.

Sui dati relativi alla salute, l'articolo 9, lett. “H”, del GDPR ha stabilito che è vietato trattare questi dati personali, ad eccezione dei trattamenti per finalità di medicina preventiva o di medicina del lavoro. Nel comma 3 si chiarisce che questi dati sono trattati da o sotto la responsabilità di un professionista soggetto al segreto professionale conformemente al diritto dell'Unione o degli Stati membri, o alle norme stabilite dagli organismi nazionali competenti o da altra persona, anch'essa soggetta all'obbligo di segretezza conformemente al diritto dell'Unione o degli Stati membri o alle norme stabilite dagli organismi nazionali competenti.

In qualsiasi situazione devono essere osservati i principi descritti all'articolo 5 del GDPR adottando specifiche garanzie per i soggetti interessati.

Il datore di lavoro dovrà osservare il principio di necessità, secondo cui il controllo deve risultare necessario o indispensabile rispetto ad uno scopo determinato ed avere il carattere dell'eccezionalità, limitato nel tempo e nell'oggetto, mirato e mai eccessivo. Occorre anche rispettare il principio di finalità,

¹ “Tale rinvio appare, *prima facie*, rassicurante e ciò sia perché la normativa sulla *privacy* costituisce un *corpus* altamente pervasivo e dotato di un alto grado di specificità, sia perché, proprio a causa di queste sue caratteristiche, essa rassomiglia a una mitica chimera la cui fama è nota a tutti, ma la cui portata rimane ai più misteriosa.” F. FUSCO, *La privacy del lavoratore tra riforma dell'art. 4 St. lav. e regolamento generale sulla protezione dei dati personali*, in “Diritti Lavori Mercati”, 2019, 2, p. 297.

² La protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali in Europa è stata prevista nel regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR - General Data Protection Regulation) approvato dal Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 in vigore dal 25 maggio 2018.

³ G. PROIA, *Trattamento dei dati personali, rapporto di lavoro e l'impatto della nuova disciplina dei controlli a distanza*, in “Rivista Italiana di Diritti del Lavoro”, 2016, 4, p. 550.

perché il controllo deve essere finalizzato a garantire la sicurezza o prevenire e contrastare illeciti.

Il datore di lavoro deve informare preventivamente i dipendenti sui limiti di utilizzo degli strumenti e delle sanzioni previste nel caso di violazione di tali limiti a causa del principio di trasparenza.

È anche importante osservare i principi di proporzionalità e sicurezza, in modo che il datore di lavoro adotti forme di controllo strettamente proporzionate e non eccedenti allo scopo della verifica, assicurando che i dati raccolti debbano essere protetti in modo adeguato.

Pertanto, durante il trattamento dei dati dei dipendenti, il datore di lavoro deve tenere conto dei diritti fondamentali dei lavoratori e identificare correttamente la base giuridica per questo trattamento. Il *considerando 155* del GDPR chiarisce che i dati personali nei rapporti di lavoro possono essere trattati sulla base del consenso del dipendente, per finalità di assunzione, esecuzione del contratto di lavoro, compreso l'adempimento degli obblighi stabiliti dalla legge o da contratti collettivi, di gestione, pianificazione e organizzazione del lavoro, parità e diversità sul posto di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, e ai fini dell'esercizio e del godimento, individuale o collettivo, dei diritti e dei vantaggi connessi al lavoro, nonché per finalità di cessazione del rapporto di lavoro.

Il consenso è per definizione del GDPR (art. 4) una “qualsiasi manifestazione di volontà libera, specifica, informata e inequivocabile dell'interessato, con la quale lo stesso manifesta il proprio assenso (...) che i dati personali che lo riguardano siano oggetto di trattamento”.

Tuttavia, l'articolo 6 del GDPR precisa che la base giuridica potrà essere l'interesse legittimo del titolare del trattamento (nel caso del contratto di lavoro di un datore di lavoro) e per la salvaguardia degli interessi vitali dell'interessato o di un'altra persona fisica.

Su questa base giuridica è importante verificare una modifica relativa al consenso. Questo perché l'articolo 24 del Codice della privacy determina che nei casi dell'interesse legittimo, il trattamento può essere effettuato senza consenso del titolare.⁴

Per i trattamenti basati sul legittimo interesse occorre valutare preventivamente se il trattamento sia necessario e proporzionato per il perseguimento di una legittima finalità, redigendo la valutazione di impatto.

⁴ “Ai sensi della vigente disciplina di cui al Codice della privacy, l'istituto dell'interesse legittimo del titolare del trattamento è menzionato in un solo caso: quello dell'art. 24 (“Casi nei quali può essere effettuato il trattamento senza consenso”), comma 1, lettera g. Tale norma dispone che non è necessario acquisire il consenso dell'interessato quando il trattamento “con esclusione della diffusione, è necessario, nei casi individuati dal Garante sulla base dei principi sanciti dalla legge, per perseguire un legittimo interesse del titolare o di un terzo destinatario dei dati, qualora non prevalgano i diritti e le libertà fondamentali, la dignità o un legittimo interesse dell'interessato.” A. DEL NINNO, *I recenti interventi normativi del Legislatore italiano nel settore della tutela dei dati personali tra dubbi di compatibilità e conflitti pratici con le norme del Regolamento Generale UE sulla data protection. Le nuove norme privacy della Legge di Bilancio 2018*, in “Diritto e Giustizia”, 8 gennaio 2018.

3. Dati sulla salute dei lavoratori e l'emergenza COVID-19

Nella Delibera del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020 (Gazzetta Ufficiale n. 26 del 01 febbraio 2020) è stato dichiarato lo stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza COVID-19 in Italia per sei mesi, pertanto, fino al 31 luglio 2020.

Successivamente la Protezione Civile ha ottenuto una deroga⁵ per acquisire e trattare i dati biometrici che identificano in modo univoco una persona o quelli sulla salute (Ordinanza 630 del 9 marzo 2020). Nel decreto-legge 9 marzo 2020 che dispone su misure urgenti per il potenziamento del sistema sanitario nazionale riguardo all'emergenza COVID-19, sono state fissate le condizioni per il trattamento dei dati sanitari nel contesto emergenziale (articolo 14).

Il decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, aggiornato dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, disciplina le misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica COVID-19. Questa legge, all'articolo 17-*bis* fissa le condizioni per il trattamento dei dati sanitari dei cittadini nel contesto emergenziale.

In quell'articolo è stato fissato che la comunicazione dei dati personali a soggetti pubblici e privati, dei dati previsti dagli articoli 9 e 10 del GDPR (compresi i dati di salute – l'articolo 9, lettera "H"), sono effettuata nei casi in cui risultino indispensabili ai fini dello svolgimento delle attività connesse alla gestione dell'emergenza sanitaria in atto.

Il Protocollo Confindustria/Sindacati siglato il 14 marzo 2020 (e aggiornato dal d.P.C.M. 27 aprile 2020) sulla regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro introduce alcune disposizioni in materia di trattamento personale dei lavoratori da parte dei datori di lavoro⁶.

La prima disposizione descrive che, prima dell'accesso al luogo di lavoro il lavoratore potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea. Se tale temperatura risulterà superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro.

La rilevazione in tempo reale della temperatura corporea costituisce un trattamento di dati personali e, pertanto, deve avvenire ai sensi della disciplina privacy. Si chiarisce che la temperatura non va registrata ma, in caso di superamento, non sarà possibile l'ingresso nelle ditte ed il nominativo potrà essere inserito in un registro.

⁵ Come descritto al punto "2. *Cenni sulla normativa sulla protezione dei dati personali dei lavoratori in Europa ed in Italia*" precedente, i dati sanitari sono considerati sensibili ed in generale, l'articolo 9, lett. "H", del GDPR ha stabilito che è vietato trattare questi dati.

⁶ È importante notare che "i dati del lavoratore possono essere trattati all'interno dell'azienda soltanto da persone determinate, appositamente individuate dal cd. titolare del trattamento (il datore di lavoro), nelle figure del responsabile e dell'addetto o incaricato al trattamento". V. AA.VV., *Fondamenti di diritto del lavoro*, Terza Edizione, Torino, Giappichelli, 2019, p. 151.

Si deve anche fornire l'informativa⁷ sul trattamento dei dati personali. Quanto ai contenuti dell'informativa, con riferimento alla finalità del trattamento potrà essere indicata la prevenzione dal contagio da COVID-19 e 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 d.P.C.M. 11 marzo 2020. Con riferimento alla durata dell'eventuale conservazione dei dati si può far riferimento al termine dello stato d'emergenza.

In particolare, il decreto 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 normative⁸.

Il datore di lavoro dovrà informare preventivamente il personale, e chi intende fare ingresso in azienda, della preclusione all'accesso per chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19. Qualora si richieda il rilascio di una dichiarazione attestante tali situazioni, dovrà essere osservata la disciplina sul trattamento dei dati personali. A tal fine, si suggerisce di raccogliere solo i dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio da COVID-19⁹.

Sui dati personali dei lavoratori il *Statement 1/2020*¹⁰ (Adopted on 19 March 2020) dal presidente del Comitato europeo per la protezione dei dati ha spiegato che le norme sulla protezione dei dati (come il GDPR) non impediscono le misure adottate nella lotta contro la pandemia di coronavirus. Questo comitato ha

⁷ “L’informazione dovuta dal datore di lavoro ex art. 4, comma 3, realizza una tutela della persona del dipendente fondata sulla trasparenza. Ciò nella convinzione che l’obbligo di rendere edotto il lavoratore in ordine ai controlli a cui è sottoposto costituisce la modalità più efficace per proteggerlo non dal controllo – già avvenuto nel rispetto dei limiti previsti dal legislatore (commi 1 e 2 dell’art. 4) –, ma dall’utilizzo dei dati per le potenziali ripercussioni sulla posizione del prestatore nell’ambito del rapporto di lavoro (per quanto riguarda i profili disciplinari, ma non soltanto questi)” – A. MARESCA, *Controlli Tecnologici e tutele del lavoratore*, in “Rivista Italiana di Diritto del Lavoro”, 2016, 4, p. 541.

⁸ A tale proposito sono ribadite le norme sul trattamento dei dati personali sanitari contenute nel GDPR e nel Codice sulla privacy descritti al punto “2. *Cenni sulla normativa sulla protezione dei dati personali dei lavoratori in Europa ed in Italia*” precedente. “Il termine - specifiche previsioni normative - possono anche essere rappresentate dalla lettura interpretativa dell’articolo 14, comma 2 del decreto legge 14/2020 che vieta solo la “diffusione” dei dati sanitari, ma non anche la comunicazione a terzi soggetti privati quali sarebbero i dipendenti da avvertire”. A. DEL NINNO, *Il trattamento dei dati sanitari dei lavoratori all’epoca dell’emergenza COVID-19*, in “Diritto e Giustizia”, 18 marzo 2020.

⁹ Per quanto riguarda i tipi di dati che possono essere richiesti, il protocollo menziona solo che sono i “necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio da COVID-19”. Il Garante nel “Faq – Coronavirus” chiarisce che “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.” In questo senso, sembra a chi scrive che è consentito porre domande sullo stato di salute attuale dei dipendenti, ad esempio se il dipendente avverte uno dei sintomi e se ha contratto il virus, mentre sono vietate domande sulla vita particolare, come dove è andato e con chi si è trovato.

¹⁰ *Statement on the processing of personal data in the context of the COVID-19 outbreak*, in https://edpb.europa.eu/sites/edpb/files/files/file1/edpb_statement_2020_processingpersonaldataandcovid-19_en.pdf.

chiarito¹¹ che un datore di lavoro può rivelare¹² che un dipendente è stato infettato con COVID-19 ai suoi colleghi o agli estranei, ma non devono comunicare¹³ più informazioni del necessario. Nei casi in cui è necessario rivelare il nome del lavoratore che ha contratto il virus (ad esempio, in un contesto preventivo) i dipendenti interessati devono essere informati in anticipo e la loro dignità e integrità deve essere protetta.

In questo senso è importante ricordare che, l'articolo 23, comma 1, ed il considerando n. 4 del GDPR sono stati introdotti delle possibili limitazioni all'applicazione dei principi in materia di protezione dei dati personali, qualora necessarie per tutelare interessi generali valutati come prevalenti, nel rispetto dei principi di proporzionalità, necessità, sicurezza e qualora rivolti al perseguimento di scopi di interesse generale riconosciuti dall'U.E. o legati alla necessità di proteggere diritti e libertà altrui.

In aggiunta, si precisa che, in virtù dell'articolo 6.1 lettera "E" del GDPR, i trattamenti risultano leciti qualora "necessari per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento".

In questo modo si osserva che il GDPR non pone ostacoli insormontabili all'analisi dei dati. Cioè sui limiti sostanziali al trattamento dei dati in molti casi rinvia per l'individuazione della loro finalità, di modo che *i confini di liceità posti dalla*

¹¹ Can an employer disclose that an employee is infected with COVID-19 to his colleagues or to externals? Employers should inform staff about COVID-19 cases and take protective measures, but should not communicate more information than necessary. In cases where it is necessary to reveal the name of the employee(s) who contracted the virus (e.g. in a preventive context) and the national law allows it, the concerned employees shall be informed in advance and their dignity and integrity shall be protected. • What information processed in the context of COVID-19 can be obtained by the employers? Employers may obtain personal information to fulfil their duties and to organise the work in line with national legislation.

¹² Per i dati sensibili, infatti, è sufficiente un'autorizzazione del Garante, senza bisogno del consenso dell'interessato quando il trattamento dei dati è necessario per adempiere obblighi di legge per la gestione del rapporto di lavoro, ivi compresa la sicurezza e la previdenza (art. 26, comma 4, lett. d) e, comunque, quando è necessario per far valere o difendere un diritto in giudizio (art. 26, comma 4, lett. c). Del resto il Garante, utilizzando la facoltà di rilascio di autorizzazioni generali relative a «determinate categorie di titolari o di trattamenti» (art. 40), ha autorizzato una volta per tutte (cfr. aut. n. 1 del 2005) il trattamento di alcuni dati sensibili nella gestione dei rapporti di lavoro per consentire la fruizione di permessi e aspettative sindacali e per cariche pubbliche e di festività religiose, nonché per consentire l'applicazione della disciplina di malattie, infortuni e maternità ed i controlli di idoneità fisica e sulle assenze per infermità. A. VALLEBONA, *Istituzioni di Diritto del Lavoro, II Il Rapporto di lavoro*, Padova, Cedam, 2017, p. 292.

¹³ In questo senso è importante ricordare che esiste una differenza tra comunicazione e diffusione. "La comunicazione (o cessione) consiste nel dare conoscenza di dati personali ad uno o più soggetti determinati diversi dall'interessato, dal rappresentante del titolare nel territorio dello Stato, dal responsabile e dagli incaricati. In caso di comunicazione il dato viene trasferito a terzi, ed è quindi attività particolarmente delicata. Per diffusione, invece, si intende il dare conoscenza dei dati a soggetti indeterminati, in qualunque forma anche mediante la loro messa a disposizione o consultazione. Si ha, quindi, diffusione anche quando si pubblica online, ad esempio, una fotografia su un social network. In assenza di consenso tale attività deve ritenersi illecita." B. SAETTA, *Trattamento dei dati personali*, 2018, in <https://protezionedatipersonali.it/trattamento-dei-dati>.

*normativa in tema di data protection sono, dunque, costituiti da barriere mobili il cui esatto posizionamento dipende della finalità perseguita.*¹⁴

Pertanto, considerando che la legislazione privacy non pone ostacoli inflessibili in relazione al trattamento dei dati sanitari; che questi trattamenti possono essere eseguiti se correlati a un interesse legittimo (come la protezione della salute e dell'ambiente di lavoro) e la situazione di emergenza sanitaria causata dal COVID-19, resta inteso che è possibile ai datori di lavoro trattare i dati sanitari dei dipendenti. Il trattamento di questi dati deve essere effettuato da una persona fisica, designata dal datore di lavoro come "incaricato di trattamento", cioè "la persona fisica autorizzata a compiere operazioni di trattamento dal titolare o dal responsabile" in base al Codice della privacy (art. 4, comma 1, lettera *b*).

Per quanto riguarda la comunicazione o la diffusione di dati sanitari da dipendenti a terzi, si ribadisce che esiste una differenza tra comunicazione e diffusione (sopra descritta). La diffusione in tutti i casi è vietata. La comunicazione può essere effettuata limitatamente a colleghi o enti pubblici, solo a fini di sicurezza e riduzione della diffusione del COVID-19. In questo modo, ad esempio, il nome dell'impiegato con il virus può essere comunicato al collega che ha tenuto contatto fisico con il lavoratore malato, in modo che vengano eseguite misure relative alla sicurezza del collega (ovvero, in modo di verificare se è successa la trasmissione della malattia). Ulteriori dati non necessari per la sicurezza della salute dei colleghi e dell'ambiente di lavoro, come il tempo di congedo per malattia, lo stato di salute attuale del lavoratore, il luogo in cui è successa la contaminazione (se di conoscenza dell'azienda), non dovrebbero essere comunicati.

La comunicazione deve essere in modo sicuro, ovvero di modo da non consentire l'inoltro di comunicazioni a terzi o consentire la diffusione dei dati, rispettando la dignità dei lavoratori. È consigliato "all'incaricato del trattamento", a parlare direttamente con la terza persona che deve essere informata dei dati privati, mediante mezzi faccia a faccia o telematici appropriati e sicuri, comunicandogli che non possono essere trasmesse a terzi a causa della legislazione sulla protezione dei dati prevista nel GDPR.

È importante osservare che il trattamento di dati e la comunicazione ad altri colleghi, al fine di proteggere l'ambiente di lavoro e prevenire la diffusione della malattia, potrà essere un obbligo del datore di lavoro a causa dell'articolo 2087 del Codice Civile che 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" e anche a causa dell'articolo 438¹⁵ del Codice Penale.

Pertanto, considerando la responsabilità civile e penale del datore di lavoro per la sicurezza dell'ambiente di lavoro e dei lavoratori, se un dipendente malato entra

¹⁴ F. FUSCO, *La privacy del lavoratore*, cit., p. 297.

¹⁵ Art. 438 Codice Penale. Epidemia. Chiunque cagiona un'epidemia mediante la diffusione di germi patogeni è punito con l'ergastolo. Se dal fatto deriva la morte di più persone, si applica la pena di morte.

nel posto di lavoro, consentendo di conseguenza la trasmissione della malattia ad altri dipendenti, è necessario adottare misure di sicurezza al fine di fermare la diffusione della malattia, nonché per mantenere la sicurezza dell'ambiente di lavoro. Questa responsabilità del datore di lavoro genera il legittimo interesse a rendere il trattamento dei dati privati sulla salute e, eccezionalmente, a comunicare a terzi, che devono essere informati dei dati, al fine di fermare la catena di contaminazione.

4. Conclusioni

I dati dei lavoratori sono protetti in termini di accesso e utilizzo, sia a livello di comunità europea sia in base alla legislazione nazionale italiana. In particolare, sui dati sanitari, sebbene in generale non debbano essere trattati, esistono misure eccezionali che ne autorizzano il trattamento, a fini preventivi o di sicurezza nell'ambiente di lavoro.

L'emergere del COVID-19 e, in particolare, la fase 2 della riapertura dell'attività produttive in Italia, hanno comportato la necessità di applicare misure eccezionali nell'ambiente di lavoro, al fine di ridurre la diffusione del virus e garantire la sicurezza dei lavoratori. Tra le misure, vi è assicurata la possibilità di trattare i dati sulla salute dei prestatori, tenendo conto dei principi generali del GDPR e delle finalità stabilite nel protocollo del 24 aprile 2020, ribadendo l'obbligo di fornire informazioni chiare al dipendente sull'uso dei loro dati.

A proposito della divulgazione di questi dati ai colleghi, pare a chi scrive che la comunicazione è possibile ma non la diffusione. I dati devono essere trattati da persone preposte, individuate dal titolare del trattamento, cioè, nella figura del "incaricato di trattamento". Dovrebbero essere esposti solo i dati essenziali per la sicurezza dell'ambiente di lavoro e ad un numero specifico di colleghi, cioè coloro che hanno assolutamente bisogno delle informazioni per adottare le misure di sicurezza appropriate.

Abstract

Parte delle regole di emergenza per contenere e monitorare la pandemia COVID-19, ha ripercussioni non solo sull'acquisizione, ma anche sul trattamento dei dati privati dei cittadini. A causa delle misure relative alla sicurezza sul lavoro nella fase 2 della riapertura delle attività produttive in Italia, è anche necessario che i dati vengano forniti dai dipendenti, che devono essere adeguatamente protetti dai datori di lavoro.

I dati sulla privacy dei lavoratori sono protetti in termini di acquisizione e utilizzo, sia a livello di comunità europea che secondo la legislazione nazionale italiana. Circa i dati sanitari, sebbene in generale non debbano essere trattati, esistono misure eccezionali che ne autorizzano il trattamento, a fini preventivi o di sicurezza sul luogo di lavoro.

Per quanto riguarda la comunicazione o la diffusione di dati sanitari da dipendenti a terzi, ha concluso che la comunicazione è possibile, ma la diffusione no. I dati devono essere trattati da persone preposte, individuate dal titolare del trattamento, cioè, nella figura del "incaricato di trattamento". Solo i dati essenziali per la sicurezza del luogo di lavoro dovrebbero essere esposti a coloro che hanno assolutamente bisogno delle informazioni per adottare le misure di sicurezza appropriate.

Part of the emergency rules to contain and monitor the COVID-19 pandemic, has repercussion not only as regards access, but also for the treatment of citizens' private data. Because of the measures relating to safety at work in phase 2 of the reopening of production activities in Italy, it is also necessary that the data are provided by employees, who must be adequately protected by employers.

Worker's privacy data are protected in terms of access and use, both at the European community level and according to Italian national legislation. About of health data, although in general they should not be processed, there are exceptional measures that authorize their treatment, for preventive or safety purposes in the workplace.

Regarding the disclosure of these data to colleagues, concluded that communication it is possible, but the diffusion is not. The data must be processed by determined persons, individually from the title of the treatment, in the figure of the person in charge and of the employee or person in charge of the treatment. Only data essential for the safety of the workplace should be exposed, to those who absolutely need the information to take the appropriate safety measures.

Parole chiave

Salute e sicurezza dei lavoratori, contagio da COVID-19, trattamento dei dati personali

Keywords

Workers' health and safety, COVID-19 infection, privacy