

**Il trattamento dei dati nel contesto lavorativo pubblico nell'ambito dell'emergenza sanitaria alla luce delle indicazioni del Garante per la protezione dei dati personali.**

A corredo del Protocollo per la tutela della salute negli ambienti di lavoro universitari (non sanitari), curato dal Servizio di Prevenzione e Protezione d'Ateneo, e sottoscritto dal Magnifico Rettore, dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, dal Delegato del Rettore e dal Medico competente, si ritiene necessario richiamare le indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali relative al trattamento dei dati personali nel contesto lavorativo pubblico.

Nell'attuale situazione legata all'emergenza epidemiologica, si sono susseguiti numerosi interventi normativi e conseguenti atti di indirizzo emanati dalle istituzioni competenti che, al fine di individuare misure urgenti in materia di contenimento e gestione della suddetta emergenza, hanno imposto ai datori di lavoro, le cui attività non sono sospese, l'osservanza delle misure contenute nel *Protocollo condiviso per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro* tra Governo e parti sociali del 14 marzo 2020 (Aggiornato al 24 aprile 2020).

Secondo la normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, il **dipendente ha uno specifico obbligo di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro** (art. 20 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81). Al riguardo, la direttiva n.1/2020 del Ministro per la pubblica amministrazione ha specificato che in base a tale obbligo il dipendente pubblico e chi opera a vario titolo presso la P.A. deve segnalare all'amministrazione di provenire (o aver avuto contatti con chi proviene) da un'area a rischio. In tale quadro, il datore di lavoro può invitare i propri dipendenti a fare, ove necessario, tali comunicazioni anche mediante canali dedicati.

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, anche alla luce delle successive disposizioni emanate nell'ambito del contenimento del contagio (v. Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 14 marzo 2020 fra il Governo e le parti sociali), è possibile richiedere una dichiarazione che attesti tali circostanze anche a terzi (es. visitatori).

Le amministrazioni dovranno, in ogni caso, raccogliere 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.

Permane per il **medico competente**, anche nell'emergenza, il divieto di informare il datore di lavoro circa le specifiche patologie occorse ai lavoratori.

**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 (ad esempio, promuovendo l'individuazione delle misure di prevenzione più idonee a tutelare la salute dei lavoratori nello specifico contesto lavorativo; aggiornando il documento di valutazione dei rischi; verificando l'osservanza dei protocolli interni).

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, qualora nell'esercizio delle proprie funzioni venga a conoscenza di informazioni - che di regola tratta in forma aggregata, quali ad esempio quelle riportate nel documento di valutazione dei rischi - rispetta le disposizioni in materia di protezione dei dati nei casi in cui sia possibile, anche indirettamente, l'identificazione di taluni interessati.

**Il datore di lavoro non può rendere nota l'identità del dipendente affetto da Covid-19 agli altri lavoratori.**

In base a quanto previsto 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 deve, invece, 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.

La comunicazione di informazioni relative alla salute, sia all'esterno che all'interno della struttura organizzativa di appartenenza del dipendente o collaboratore, può avvenire esclusivamente qualora ciò sia previsto da disposizioni normative o disposto dalle autorità competenti in base a poteri normativamente attribuiti (es. esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da Covid-19 e in caso di richiesta da parte dell'Autorità sanitaria per la ricostruzione della filiera degli eventuali "contatti stretti di un lavoratore risultato positivo).

**Il datore di lavoro può richiedere l'effettuazione di test sierologici ai propri dipendenti 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.

**Le informazioni relative alla diagnosi o all'anamnesi familiare del lavoratore non possono essere trattate dal datore di lavoro** (ad esempio, mediante la consultazione dei referti o degli esiti degli esami), fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge. **Il datore di lavoro può, invece, trattare i dati relativi al giudizio di idoneità alla mansione specifica, e alle eventuali prescrizioni o limitazioni che il medico competente può stabilire come condizioni di lavoro.**

**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.

In ogni caso 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 (Garante privacy, FAQ n. 10 - Trattamento dati nel contesto sanitario nell'ambito dell'emergenza sanitaria).

Rende, 5 giugno 2020

Il Responsabile della protezione dei dati  
Sergio Niger