



Regione Siciliana
ISTITUTO COMPRENSIVO AD INDIRIZZO MUSICALE "Mario NUCCIO"
Via Salemi n.18 –centralino tel.(0923)981319 – Segreteria fax (0923)999045
C.F.82004590814 - C.A.P. 91025 - MARSALA (TP) Tpic81700p@istruzione.it

Prot. 3523
del 03-06-2020

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.

