



Privacy | Il trattamento dei dati personali negli ambienti di lavoro ai tempi della pandemia

Deloitte Legal – Coronavirus Legal Tips

3 aprile 2020

Privacy & Data Protection

Il trattamento dei dati personali connesso alle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Coronavirus negli ambienti di lavoro.

Nell'attuazione delle misure di prevenzione volte a contenere il rischio di diffusione del Coronavirus all'interno delle aziende, occorre tener presente che **la raccolta di informazioni sui movimenti e sullo stato di salute** di dipendenti, fornitori e visitatori **comporta un trattamento di dati personali** che dovrà essere svolto in conformità al **Regolamento (UE) 2016/679** (di seguito "**Regolamento**") ed alla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

Alcuni dubbi e incertezze in merito alla liceità di tali trattamenti sono stati affrontati nel "**Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro**" sottoscritto il **14 marzo 2020** (il "**Protocollo**"), finalizzato a fornire linee guida per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio.

In particolare, per quel che attiene i profili **privacy** e **data protection**, si segnala che le aziende che adotteranno il Protocollo potranno chiedere informazioni sugli spostamenti effettuati e sullo stato di salute di chiunque acceda presso le sedi o le unità locali, nonché rilevare la temperatura corporea, e ciò con riferimento sia ai dipendenti che, ove l'ingresso sia necessario, ai fornitori (per esempio nel caso di personale preposto alle attività di sanificazione o di tecnici addetti ad attività di manutenzione di impianti e macchinari). Tali attività dovranno, in ogni caso, essere svolte nel rispetto dei principi di **necessità del trattamento** e di **minimizzazione dei dati**.

Sarà, pertanto, opportuno rilevare la temperatura **senza registrare il dato acquisto e senza associarlo al soggetto in ingresso**, a meno che non sia necessario per documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso ai locali aziendali.

Per quanto riguarda, invece, le indagini sugli spostamenti e lo stato di salute sarà, anche in questo caso, opportuno **astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive** non necessarie, quali l'identificazione della persona risultata positiva con cui il dichiarante ha avuto contatti o le specificità dei luoghi a contenimento rafforzato da cui proviene.

L'azienda dovrà, inoltre, definire le **misure di sicurezza tecniche e organizzative adeguate** a proteggere i dati.

In particolare, sotto il profilo organizzativo, l'azienda dovrà individuare e autorizzare (anche oralmente) i **soggetti incaricati del trattamento**, nonché fornire loro le istruzioni necessarie.

Sotto il profilo tecnico, sarà opportuno rafforzare le misure di sicurezza fisica e logica a tutela dei dati raccolti, al fine di proteggere gli archivi e i sistemi in cui gli stessi sono conservati da eventuali accessi non autorizzati e preservare la riservatezza e l'integrità delle informazioni.



Focus: informativa privacy da rendere al personale e ai fornitori sottoposti alle misure di contrasto e contenimento del Covid-19

In tutti i casi in cui sia effettuato un controllo della temperatura corporea ai fini dell'accesso in azienda e siano acquisite dichiarazioni attestanti la non provenienza da zone a rischio epidemiologico e l'assenza di contatti con soggetti risultati positivi a Covid-19, il datore di lavoro sarà tenuto a fornire agli interessati **l'informativa sul trattamento dei dati personali** effettuato in esecuzione delle misure previste dal Protocollo.

Tale informativa potrà omettere le informazioni di cui l'interessato sia già in possesso, già rese in precedenza, e potrà essere fornita anche oralmente.

Resta, comunque, raccomandabile **predisporre un documento ad hoc** da rendere disponibile **all'ingresso dei locali aziendali**, che contenga tutte **le informazioni di cui all'art. 13 del Regolamento**, tra cui, nello specifico, le seguenti informazioni relative alla **finalità, base giuridica, periodo di conservazione, comunicazione e diffusione dei dati trattati**, rappresentate - a titolo esemplificativo - nella sezione grafica di seguito proposta:

<i>Informativa sul trattamento dei dati personali svolto per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro</i>	
	Finalità del trattamento: contrasto e contenimento della diffusione del contagio da Covid-19.
	Base giuridica: implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio previsti ai sensi dell'art. art. 1, n. 7, lett. d) del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri ("DPCM") adottato in data 11 marzo 2020.
	Periodo di conservazione dei dati: fino al termine dello stato d'emergenza disposto dalle competenti Istituzioni e/o Autorità.
	Comunicazione e diffusione: i dati non sono 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 COVID-19).
<p>...Segue...*</p> <div style="text-align: center;">  Coronavirus _ Informativa accessi.dc </div> <p>*Nota: è possibile richiedere la versione completa dell'informativa privacy, in formato editabile, scrivendo all'indirizzo e-mail della Task Force COVID-19: C19help@deloitte.it</p>	

La raccolta, la comunicazione e la diffusione dei dati personali delle persone sintomatiche o risultate positive al Coronavirus.

Nel contesto emergenziale in cui le aziende continuano ad operare risultano fondamentali le attività di informazione finalizzate a ricordare ai soggetti coinvolti l'importanza, nonché l'obbligo, di dichiarare tempestivamente la sussistenza di condizioni quali la presenza di sintomi influenzali, la provenienza da zone a contenimento rafforzato ovvero l'avvenuto contatto con persona positiva al virus nei 14 giorni precedenti.

Il Protocollo fornisce **linee guida** cui l'azienda deve ispirarsi nella gestione di eventuali **persone sintomatiche o risultate positive al Coronavirus**.

In particolare, laddove un dipendente mostri o dichiari di avere **sintomi di infezione da Coronavirus**, l'azienda dovrà procedere ad avvertire le Autorità Sanitarie competenti - tramite i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute - e ad isolare il dipendente e gli altri soggetti presenti affinché non entrino in contatto con altre persone, contenendo il rischio di contagio.

Nel caso, invece, di **dipendente risultato positivo al Coronavirus**, l'azienda dovrà svolgere indagini interne e raccogliere informazioni volte ad identificare le persone che siano entrate in stretto contatto con il soggetto positivo, al fine di comunicare tali dati all'Autorità Sanitaria e permettere che vengano applicate le necessarie e opportune misure di quarantena.

La comunicazione e la diffusione dei dati personali comuni (diversi dai dati sanitari e giudiziari) **a soggetti pubblici e privati, diversi dai soggetti istituzionalmente autorizzati** 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, **è autorizzata nei casi in cui risulti indispensabile** ai fini della **gestione dell'emergenza sanitaria in atto**, come previsto dall'art. 14 del Decreto Legge 9 marzo 2020 n. 14 relativo alle disposizioni urgenti per il potenziamento del Servizio sanitario nazionale in relazione all'emergenza Covid-19.

Tra le comunicazioni autorizzate possono pertanto rientrare, ad alcune condizioni, anche le **comunicazioni dirette ai colleghi** del dipendente risultato positivo al Coronavirus.



Focus: se e come comunicare in azienda che un dipendente è risultato positivo al Coronavirus

Nel valutare la necessità di informare la popolazione aziendale relativamente alla positività di un dipendente al Coronavirus, nonché nel determinare quale possa essere il contenuto della comunicazione, l'azienda dovrà ispirarsi ai principi dettati dalla normativa in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, ai principi di **proporzionalità** e **minimizzazione dei dati**.

L'azienda dovrà sempre fare una **valutazione caso per caso** delle circostanze in cui operava il dipendente, individuare i soggetti con i quali il dipendente sia eventualmente entrato in contatto nei giorni precedenti la positività e quindi verificare **se** la comunicazione ed i **dettagli** che si intendano divulgare siano **necessari** al fine di contenere il rischio di diffusione del virus nell'ambito del contesto aziendale e di tutelare la salute dei lavoratori.

Di seguito, a titolo esemplificativo, un elenco di differenti casistiche che potrebbero verificarsi.

- **In caso di dipendente positivo al Coronavirus è possibile effettuare una comunicazione a tutti gli altri dipendenti dell'azienda per informarli della circostanza?**

In caso di impianti produttivi con presenza di numerosi operai ovvero in caso di azienda dotata di **aree comuni**, come ad esempio una **mensa aziendale**, che favoriscono i contatti

tra i dipendenti, potrà essere inviata una comunicazione informativa a tutti il personale aziendale. In tale ipotesi, alla luce del principio di proporzionalità, non è opportuno comunicare espressamente l'identità del dipendente risultato positivo, dovendo piuttosto la comunicazione mirare a ricordare a tutti i dipendenti l'importanza, nonché l'obbligo, di dichiarare tempestivamente l'eventuale insorgere di febbre o sintomi riconducibili al Coronavirus affinché l'azienda possa attivare le opportune misure. L'azienda dovrà, comunque, svolgere indagini per identificare i dipendenti che abbiano avuto maggiori contatti con l'interessato ed eventualmente condividere con gli stessi maggiori dettagli. Una comunicazione indifferenziata a tutti i lavoratori, anche a quelli che non siano entrati in contatto con il dipendente positivo o non corrano rischi reali di infezione, potrebbe infatti risultare eccedente la finalità perseguita.

– **È possibile comunicare che un dipendente dell'azienda è risultato positivo al Coronavirus solo ad alcuni dipendenti?**

Se i dipendenti dell'azienda sono dislocati in diverse unità locali ovvero nella stessa sede ma in *building* separati, l'azienda dovrà identificare il dipartimento o l'ufficio in cui il dipendente lavorava e le persone con cui sia entrato in contatto, al fine di inviare la comunicazione solo ai dipendenti dell'unità locale o del *building* al quale lo stesso appartiene. In questo caso, l'azienda potrà valutare se sia necessario fornire dettagli sull'identità dell'interessato.

– **È possibile comunicare che un dipendente dell'azienda è risultato positivo al Coronavirus ai dipendenti che lavorano presso altre sedi o società del Gruppo (nazionali ed estere)?**

Tale tipo di comunicazione, alla luce dei principi di necessità e proporzionalità sembrerebbe non necessaria rispetto alla finalità di contrasto della diffusione del Coronavirus, salvo che nelle due settimane precedenti la positività il dipendente abbia effettuato delle trasferte presso altre sedi del Gruppo. In tal caso, tuttavia, lo scambio di informazioni dovrà avvenire solo verso le sedi interessate dalle suddette trasferte.

Resta ferma, per i gruppi multinazionali, la possibilità di condividere dati aggregati e anonimi sullo stato di salute della popolazione aziendale dei singoli paesi al fine di effettuare analisi a livello di gruppo.

– **Ci sono casi in cui è possibile comunicare dati identificativi del dipendente dell'azienda risultato positivo al Coronavirus agli altri dipendenti dell'azienda?**

Qualora il dipendente risultato positivo abbia avuto contatti con un numero limitato di colleghi (es. in caso di dipendente di un ufficio amministrativo composto da una decina di persone, allocato in una sede distaccata rispetto agli impianti produttivi dell'azienda) è possibile **valutare di rendere maggiori dettagli**, anche in considerazione del fatto che la realtà aziendale ristretta in cui il dipendente svolgeva le proprie mansioni potrebbe rendere vano ogni tentativo di evitare che il soggetto dichiarato positivo al Coronavirus possa essere identificato. In tal caso, peraltro, la comunicazione potrebbe non avvenire tramite email, ma potrebbe essere scelto un canale di comunicazione più immediato e personale (es. contattando i colleghi singolarmente o tramite telefonata).

– **Ci sono casi in cui non è necessario od opportuno che l'azienda comunichi che un dipendente è risultato positivo al Coronavirus?**

Se il dipendente risultato positivo al Coronavirus è assente dall'azienda da oltre i 14 giorni antecedenti il tampone (es. in caso stia lavorando in modalità *smartworking* da oltre due settimane), ogni comunicazione in merito non soddisferebbe il requisito di necessità ai fini della prevenzione del rischio di diffusione del contagio nel contesto aziendale. L'azienda potrà, comunque, valutare di inviare periodicamente delle comunicazioni interne che ricordino a tutto il personale aziendale di attenersi ai protocolli ed alle linee guida dettate, che aggiornino i dipendenti circa l'evoluzione dello stato di emergenza e che diano ogni altra informazione ritenuta utile affinché venga mantenuto un atteggiamento di tranquillità e fiducia da parte dei dipendenti.

Ogni comunicazione dovrà, comunque, avvenire nel pieno rispetto della riservatezza e dignità del lavoratore risultato positivo:

Covid-19: Esempio di comunicazione interna

Cari colleghi,

abbiamo appena ricevuto notizia di un collega risultato positivo a infezione Covid-19 (Coronavirus).

Il collega [*lavorava presso la sede di _____*] [*lavorava in modalità smart working dal _____*] [*era assente dall'ufficio dal _____*]
e [*non presenta sintomi importati*] [*si trova ora in isolamento domiciliare*] [*è attualmente ricoverato*] [*sta ricevendo le cure sanitarie necessarie*]*.

Abbiamo tempestivamente avviato tutte le azioni necessarie per informare coloro che potrebbero essere entrati in contatto con il collega al fine di attivare le opportune azioni precauzionali e fornire ogni possibile forma di supporto.

A tal fine vi ricordiamo l'importanza di dichiarare tempestivamente la sussistenza di condizioni quali la presenza di febbre o sintomi influenzali riconducibili al Coronavirus per consentirci di applicare le necessarie e opportune misure di prevenzione della diffusione del contagio.

Vi chiediamo di continuare a mantenere un atteggiamento di massima tranquillità e fiducia: vi assicuriamo che sarà nostra premura continuare a informarvi tempestivamente circa gli eventuali sviluppi futuri.

A tale riguardo, vi segnaliamo che sulla [*intranet aziendale*] [*pagina disponibile al link*] trovate una sezione dedicata all'emergenza Coronavirus in cui sono riportati [*i diversi decreti emanati dal Governo*] [*le raccomandazioni igienico sanitarie del Ministero della Salute*] [*le linee guida in merito a quanto previsto dal Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020*] [*informazioni circa lo sviluppo della diffusione del contagio da Covid-19*].

Vi ricordiamo di contattare il [*team dedicato*] [*vostro referente*] [*responsabile delle risorse umane*] per comunicare qualsiasi informazione inerente contatti con persone risultate positive al Covid-19, l'insorgenza di sintomi, eventuali quarantene cui siate sottoposti o per altre vostre esigenze o domande al riguardo.

**valutare sempre se e quale informazione rendere all'interno della comunicazione, ragionando sulla necessità di ogni singola informazione ai fini del contenimento della diffusione del Coronavirus in azienda e della tutela della salute dei dipendenti, su quali e quanti siano i destinatari della comunicazione (es. solo i colleghi che hanno lavorato a stretto contatto con il dipendente positivo o tutto il personale aziendale) ed ai fini del mantenimento di un atteggiamento di tranquillità e fiducia da parte dei dipendenti.*

Le indicazioni del Comitato europeo per la protezione dei dati (“EDPB”).

Nelle more di indicazioni specifiche da parte delle Autorità nazionali, il **Comitato europeo per la protezione dei dati** è intervenuto per dare un proprio parere sulle corrette modalità di trattamento dei dati personali nell’ambito del contesto emergenziale (Statement n. 1 e 2 del 16 e il 19 marzo 2020), confermando che «**Le norme sulla protezione dei dati personali non possono - e non devono - ostacolare la lotta contro la pandemia, ma [...] qualsiasi misura adottata in questo contesto deve rispettare i principi generali della legge e non deve essere irreversibile. L'emergenza è una condizione legale che può legittimare restrizioni delle libertà, purché tali restrizioni siano proporzionate e limitate al periodo di emergenza**».

A tal proposito, con particolare riferimento alla dibattuta possibilità che gli Stati membri possano utilizzare, supportati dagli **operatori del settore delle telecomunicazioni**, i **dati relativi alla localizzazione mobile** come metodo per contrastare la diffusione di Covid-19, l’EDPB ha sottolineato che le Autorità pubbliche dovranno privilegiare la possibilità di trattare i dati relativi all’ubicazione in modo **anonimo** in ossequio al **principio di proporzionalità** (ad es. trattare i dati aggregati in modo che gli individui non possano essere identificati renderà possibile generare *report* sulla concentrazione di dispositivi mobili in un determinato luogo e poter intervenire per disperdere e/o sanzionare l’assembramento). Qualora l’anonimato non sia sufficiente rispetto alla finalità da perseguirsi, occorrerà intervenire con misure legislative che prevedano la possibilità di trattare tale tipologia di dati in forma non aggregata per finalità di tutela della salvaguardia della sicurezza pubblica, come previsto dalla direttiva e-privacy (art. 15), purché siano rispettati i principi sanciti nella **Carta dei diritti fondamentali** e nella **Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali**. Gli interessati dovranno, pertanto, essere accuratamente **informati**, con linguaggio chiaro e semplice, riguardo alle attività di trattamento in essere, nonché delle loro caratteristiche principali, tra cui il **periodo di conservazione** dei dati raccolti e le **finalità del trattamento**. Dovranno essere adottate adeguate **misure di sicurezza** e **politiche di riservatezza** che garantiscano che i dati personali non vengano comunicati a soggetti non autorizzati ed ogni processo decisionale dovrà essere **adeguatamente documentato**. Ogni trattamento dovrà, comunque, essere strettamente **limitato alla durata dell’attuale situazione emergenza**.

Particolare attenzione è stata, infine, posta dall’EDPB ai trattamenti di dati personali svolti **nell’ambito dei contesti aziendali**, con riferimento alle tematiche precedentemente dibattute quali: la possibilità per un’azienda di chiedere a dipendenti e a chi acceda alla sede informazioni su movimenti e stato di salute ; la possibilità di effettuare controlli medici sui dipendenti e su chi acceda alla sede; la possibilità di informare il personale aziendale sui casi di colleghi affetti da Covid-19.

In linea generale, l’EDPB ha evidenziato come il trattamento dei dati personali in tale contesto possa ritenersi essere necessario per l'adempimento di obblighi di legge, rinviando a tal fine alla normativa nazionale a cui il datore di lavoro è soggetto, ad esempio in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro.

Anche qualora il trattamento dei dati personali sia legittimato da ragioni di interesse pubblico, come il controllo delle malattie e di altre minacce per la salute, o dalla tutela di interessi vitali dell’interessato, l’EDPB ha precisato che è necessario attenersi a quanto stabilito dai singoli Governi e seguire le linee guida delle Autorità di controllo nazionali.

A tal fine abbiamo creato una **raccolta di FAQ suddivisa per Stati membri dell’Unione Europea** per fornire un supporto informativo in relazione alle opinioni delle diverse **Autorità di controllo nazionali** sulla legittimità dei trattamenti connessi alle misure di prevenzione messe in atto dalle aziende per contenere il rischio di diffusione del Coronavirus. È possibile richiedere tale raccolta, scrivendo all’indirizzo e-mail della Task Force COVID-19: C19help@deloitte.it.

I provvedimenti emergenziali nazionali ed europei con impatti in materia di data protection

- **Provvedimento n. 15/2020 del Garante Privacy** recante il "*Parere sulla bozza di ordinanza recante disposizioni urgenti di protezione civile in relazione all'emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili - 2 febbraio 2020*"
- **Decreto Legge 9 marzo 2020, n. 14,** recante "*Disposizioni urgenti per il potenziamento del Sistema Sanitario Nazionale in relazione all'emergenza Covid-19*", che all'art. 14 disciplina le condizioni per il trattamento dei dati personali in contesto emergenziale;
- **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 tra Confindustria e Sindacati, recante alcune disposizioni in materia di trattamento dei dati personali dei lavoratori da parte dei datori di lavoro;
- **Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 ("Cura Italia"),** recante "*Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*", che all'art. 76 prevede la nomina di un gruppo di esperti per l'introduzione di soluzioni di innovazione tecnologica e di digitalizzazione della pubblica amministrazione "al fine di dare concreta attuazione alle misure adottate per il contrasto e il contenimento del diffondersi del virus COVID-19";
- **Comunicato del 2 marzo 2020 del Garante Privacy,** recante le istruzioni relative alla raccolta di dati personali da parte di soggetti pubblici e privati nell'ambito dell'emergenza Covid-19;
- **Provvedimento n. 64 del 26 marzo 2020 del Garante Privacy "Didattica a distanza: prime indicazioni"**, che individua le implicazioni più importanti dell'attività formativa a distanza sul diritto alla protezione dei dati personali;
- **Nota 23 marzo 2020, prot. 32363 dell'ENAC,** avente ad oggetto "*Provvedimenti governativi emergenziali in vigore fino al 03/04/2020 - Utilizzo droni*";
- **Statement 1/2020 del 16 marzo 2020 del Presidente del Comitato europeo per la protezione dei dati;**
- **Statement 2/2020 del 19 marzo 2020 del Comitato europeo per la protezione dei dati;**
- **Comunicato del 31 marzo 2020 del Garante Privacy "Coronavirus: Garante privacy, su social e media troppi dettagli sui malati"** riguardante la diffusione sui social e sugli organi di stampa, anche on line, di dati personali eccessivi (nome, cognome, indirizzo di casa, dettagli clinici) riguardanti persone risultate positive al Covid-19.

Contatti

Ida Palombella

Partner | Head TMT IP & Data Protection
ipalombella@deloitte.it

Francesca Gili

Managing Associate
fgili@deloitte.it



Deloitte Legal

For any doubts on legal impact of COVID-19:

COVID-19 Task Force

e-mail: C19help@deloitte.it

website: [Coronavirus Legal Tips](#)

Ulteriori approfondimenti Deloitte

[Deloitte Insights](#)

[Deloitte 10 azioni che le imprese devono intraprendere per gestire un'epidemia](#)

[Deloitte Combating covid 19 with resilience](#)

Deloitte. Legal

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee ("DTTL"), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about for a more detailed description of DTTL and its member firms.

Deloitte Legal jeans the Legal pratiche of Deloitte Touche Tohmatsu Limited member firms or their affiliates that provide legal services. For legal and regulatory reasons, not all member firms provide legal services. In Italy the legal practice is named Deloitte Legal – Società tra Avvocati a Responsabilità Limitata a socio unico.

This document contains general information only, which may not necessarily be comprehensive, true, accurate or up-to-date. The content of this document must not be regarded to as complete and by no means is it aimed at rendering any legal or professional advice or service. In this respect, we invite you to contact us for further enquiries before adopting any decision or action capable of affecting the finances or the business of any entity. Under no circumstance shall Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms or their related entities be held as liable for the damages suffered by third parties due to actions taken or omitted on the basis of this document, or due to inappropriate reliance however placed on it.