



CONFINDUSTRIA ROMAGNA

PRIVACY

Comunicazione Privacy/521

del 26/02/2021

a cura di Marco Chimenti

**Trattamento di dati relativi alla vaccinazione anti Covid-19
nel contesto lavorativo: i chiarimenti nelle Faq del Garante**

Con l'inizio delle vaccinazioni contro il Covid, i datori di lavoro si sono posti delle legittime domande. Fino a che punto avrebbero potuto chiedere ai propri dipendenti di vaccinarsi contro il Covid per accedere ai luoghi di lavoro e per svolgere determinate mansioni, ad esempio in ambito sanitario? Ed inoltre "Può il datore di lavoro chiedere conferma della vaccinazione direttamente ai lavoratori?"

Il 17 febbraio scorso, su sollecitazione del pubblico e privato, **attraverso delle Faq** (allegate alla presente), **l'Autorità Garante ha fornito indicazioni utili ad imprese, enti e amministrazioni pubbliche affinché possano applicare correttamente la disciplina della protezione dei dati personali nel contesto emergenziale**, con il fine di prevenire possibili trattamenti illeciti di dati personali e di evitare inutili costi di gestione ma anche possibili effetti discriminatori.

Senza lasciare spazio all'interpretazione, nelle Faq è spiegato che il datore di lavoro non può acquisire, neanche con il consenso del dipendente o tramite il medico competente, i nominativi del personale vaccinato o la copia delle certificazioni vaccinali. Ciò non è consentito, come ha spiegato l'Authority, dalla disciplina in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro né dalle disposizioni sull'emergenza sanitaria.

Come precisato nelle Faq diffuse nei mesi scorsi sul trattamento dei dati nel contesto lavorativo pubblico e privato nell'ambito dell'emergenza sanitaria, il consenso del dipendente non può costituire, in questi casi, una condizione di liceità del trattamento dei dati. Il datore di lavoro può, invece, acquisire, in base al quadro normativo vigente, i soli giudizi di idoneità alla mansione specifica redatti dal medico competente.

Nelle Faq viene altresì precisato che, in attesa di un intervento del legislatore nazionale che eventualmente imponga la vaccinazione anti Covid-19, quale condizione per lo svolgimento di determinate professioni, attività lavorative e mansioni - nei casi di esposizione diretta ad "agenti biologici" durante il lavoro, come nel contesto sanitario, si applicano le disposizioni vigenti sulle "misure speciali di protezione" previste per tali ambienti lavorativi (art. 279 del d.lgs. n. 81/2008).

Ancora una volta, e non potrebbe essere altrimenti, il Garante individua solo nel medico competente, nella sua funzione di raccordo tra il sistema sanitario e il contesto lavorativo, quale unico soggetto titolato a trattare i dati personali relativi alla vaccinazione dei dipendenti.

Alla luce di quanto appena precisato, il datore di lavoro deve quindi limitarsi ad attuare, sul piano organizzativo, le misure indicate dal medico competente nei casi di giudizio di parziale o temporanea inidoneità.

E' al medico competente quindi che l'Organizzazione sempre e comunque dovrà far riferimento, non potendo agire diversamente, per acquisire le informazioni relative ai propri lavoratori dipendenti in merito alla loro idoneità per l'accesso ai luoghi di lavoro e/o per lo svolgimento di determinate mansioni, attenendosi scrupolosamente a quanto stabilito dal medico medesimo.

Conseguentemente, anche l'eventuale scelta di un datore di lavoro di assegnare un lavoratore ad altre mansioni compatibili o, *come estrema ratio*, di sospenderlo dal lavoro e dalla retribuzione, dovrà necessariamente derivare dalle informazioni che saranno fornite dal medico competente circa un'inidoneità temporanea del soggetto (art. 279, 41 e 42 del d.lgs. n.81/2008).

Si ricorda infine che in capo al medico competente permane, anche nell'emergenza, il divieto di informare il datore di lavoro circa le specifiche patologie occorse ai lavoratori.

In tale quadro il datore di lavoro può trattare, nel rispetto dei principi di protezione dei dati (v. art. 5 Regolamento UE 2016/679), i dati personali dei dipendenti solo se sia normativamente previsto o disposto dagli organi competenti ovvero su specifica segnalazione del medico competente, nello svolgimento dei propri compiti di sorveglianza sanitaria.

Si riporta in allegato alla presente il testo integrale delle Faq diffuse dall'Autorità Garante il 17 Febbraio 2021.

Per ulteriori informazioni, le Aziende interessate possono rivolgersi al Servizio Privacy (Ref. Gordini Grazia ggordini@confindustriaromagna.it - 0543 727720).

- Allegato FAQ Autorità Garante Privacy



COVID-19
CORONAVIRUS
E PROTEZIONE
DEI DATI

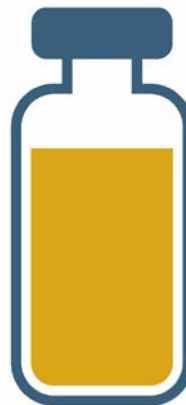


GPDP

GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI



**Trattamento di dati
relativi alla vaccinazione
anti Covid-19
nel contesto lavorativo**



www.gpdp.it/temi/coronavirus/faq

FEBBRAIO 2021

Il datore di lavoro può chiedere conferma ai propri dipendenti dell'avvenuta vaccinazione?



NO

Il datore di lavoro non può chiedere ai propri dipendenti di fornire informazioni sul proprio stato vaccinale o copia di documenti che comprovino l'avvenuta vaccinazione anti Covid-19. Ciò non è consentito dalle disposizioni dell'emergenza e dalla disciplina in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il datore di lavoro non può considerare lecito il trattamento dei dati relativi alla vaccinazione sulla base del consenso dei dipendenti, non potendo il consenso costituire in tal caso una valida condizione di liceità in ragione dello squilibrio del rapporto tra titolare e interessato nel contesto lavorativo (considerando 43 del Regolamento).

Il datore di lavoro può chiedere al medico competente i nominativi dei dipendenti vaccinati?



NO

Il medico competente non può comunicare al datore di nominativi dei dipendenti vaccinati.

Solo il medico competente può infatti trattare i dati sanitari dei lavoratori e tra questi, se del caso, le informazioni relative alla vaccinazione, nell'ambito della sorveglianza sanitaria e in sede di verifica dell'idoneità alla mansione specifica (artt. 25, 39, comma 5, e 41, comma 4, d.lgs. n. 81/2008).

Il datore di lavoro può invece acquisire, in base al quadro normativo vigente, i soli giudizi di idoneità alla mansione specifica e le eventuali prescrizioni e/o limitazioni in essi riportati (es. art. 18 comma 1, lett. c), g) e bb) d.lgs. n. 81/2008).

La vaccinazione anti Covid-19 dei dipendenti può essere richiesta come condizione per l'accesso ai luoghi di lavoro e per lo svolgimento di determinate mansioni (ad es. in ambito sanitario)?



Nell'attesa di un intervento del legislatore nazionale che, nel quadro della situazione epidemiologica in atto e sulla base delle evidenze scientifiche, valuti se porre la vaccinazione anti Covid-19 come requisito per lo svolgimento di determinate professioni, attività lavorative e mansioni, allo stato, nei casi di esposizione diretta ad "agenti biologici" durante il lavoro, come nel contesto sanitario che comporta livelli di rischio elevati per i lavoratori e per i pazienti, trovano applicazione le "misure speciali di protezione" previste per taluni ambienti lavorativi (art. 279 nell'ambito del Titolo X del d.lgs. n. 81/2008).

In tale quadro solo il medico competente, nella sua funzione di raccordo tra il sistema sanitario nazionale/locale e lo specifico contesto lavorativo e nel rispetto delle indicazioni fornite dalle autorità sanitarie anche in merito all'efficacia e all'affidabilità medico-scientifica del vaccino, può trattare i dati personali relativi alla vaccinazione dei dipendenti e, se del caso, tenerne conto in sede di valutazione dell'idoneità alla mansione specifica.

Il datore di lavoro dovrà invece limitarsi ad attuare le misure indicate dal medico competente nei casi di giudizio di parziale o temporanea inidoneità alla mansione cui è adibito il lavoratore (art. 279, 41 e 42 del d.lgs. n.81/2008).