



CONFINDUSTRIA

Emergenza COVID-19: i documenti del Garante
privacy sulla vaccinazione nei luoghi di lavoro e sul
ruolo del medico competente

Nota di Aggiornamento

17 maggio 2021



Sommario

- 1. Premessa 2**
- 2. Documento di indirizzo sulla vaccinazione anti COVID-19 nei luoghi di lavoro 2**
- 3. Documento sul ruolo del medico competente in materia di sicurezza sul luogo di lavoro 4**

1. Premessa

Il Garante privacy ha adottato due documenti di particolare interesse per le imprese. Il riferimento è, in particolare, a:

- il **documento di indirizzo sulla vaccinazione anti COVID-19 nei luoghi di lavoro**, che fornisce indicazioni sui trattamenti dei dati personali connessi all'attuazione del *Protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti SARS-CoV-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro*, firmato il 6 aprile scorso dal Governo, da Confindustria e dalle altre parti sociali (di seguito: Protocollo);
- il **documento sul ruolo del medico competente in materia di sicurezza sul luogo di lavoro**, che fornisce indicazioni generali sul ruolo del medico competente in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, anche con riferimento al contesto emergenziale.

Entrambi i documenti mirano a indirizzare le imprese in merito ai trattamenti dei dati personali dei lavoratori, delineando le operazioni consentite e i relativi ambiti.

L'approccio seguito dall'Autorità appare molto rigoroso e, al contempo, avulso dal contesto emergenziale in atto, nell'ambito del quale anche la protezione dei dati personali, al pari delle altre libertà e dei diritti fondamentali, richiederebbe un'interpretazione funzionale alla salvaguardia della salute collettiva. Peraltro, con riferimento ai trattamenti connessi all'implementazione del Protocollo, gli indirizzi forniti dal Garante privacy non tengono conto delle istanze e delle posizioni che, nelle scorse settimane, Confindustria ha rappresentato all'Autorità, con il rischio di nuocere al buon esito dell'iniziativa.

Di seguito, una sintesi dei due documenti.

2. Documento di indirizzo sulla vaccinazione anti COVID-19 nei luoghi di lavoro

Regola generale. Il documento ribadisce, in via generale, il divieto per il datore di lavoro di raccogliere, direttamente dagli interessati, tramite il medico competente, altri professionisti sanitari o strutture sanitarie, informazioni in merito a tutti gli aspetti relativi alla vaccinazione anti COVID-19 dei lavoratori, ivi compresa l'adesione (o meno) alla campagna vaccinale, alla avvenuta somministrazione (o meno) del vaccino e ad altri dati relativi alle condizioni di salute. Il documento precisa, altresì, che tale divieto resta fermo anche nell'ambito dello svolgimento delle vare attività di supporto, che il Protocollo affida alle imprese.

Base giuridica. In assenza di un intervento normativo volto a recepire il Protocollo e a integrare, dal punto di vista della protezione dei dati, la base giuridica del trattamento, il documento riconduce il trattamento dei dati relativi alle vaccinazioni anti COVID-19 tra quelli necessari *per finalità di medicina preventiva e, in pari tempo, di medicina del lavoro* (art., 9, par. 2, lett. h) e par. 3 del GDPR) che, come è noto, sono consentiti esclusivamente a professionisti sanitari (es. medico competente, altro personale medico o medici Inail). Sul punto, poi, il documento ribadisce l'impossibilità, anche nell'ambito della vaccinazione nei luoghi di lavoro, di ricorrere al consenso del lavoratore, precisando, peraltro, che sulla base della regolazione vigente e stante la libertà di scelta da parte delle persone in ambito

vaccinale, non è consentito far derivare alcuna conseguenza, né positiva né negativa, dall'adesione o meno del lavoratore alla campagna vaccinale.

Raccolta delle adesioni. Il documento precisa che l'informazione relativa all'adesione volontaria alla campagna vaccinale debba essere trattata solo dal professionista sanitario opportunamente individuato. Pertanto, nei casi in cui il datore di lavoro ricorra a strutture sanitarie private (ovvero, in assenza del medico competente, alle strutture territoriali dell'Inail), lo stesso dovrà adottare iniziative per consentire ai lavoratori interessati di rivolgersi direttamente a tali strutture. Inoltre, è previsto che, qualora al fine di raccogliere le adesioni vengano utilizzati strumenti (ad es. applicativi informatici) del datore di lavoro, dovranno essere adottate le misure tecniche e organizzative affinché il trattamento sia conforme alla normativa di settore, *garantendo, ad esempio, che i dati personali relativi alle adesioni e all'anamnesi dei dipendenti non entrino, neanche accidentalmente, nella disponibilità del personale preposto agli uffici, o analoghe funzioni aziendali, che svolgono compiti datoriali (es. risorse umane, uffici disciplinari) e in generale a uffici o altro personale che trattano i dati dei dipendenti per finalità di gestione del rapporto di lavoro.*

Prenotazione dei vaccini. Il documento prevede che nel piano vaccinale aziendale, da presentare all'ASL territorialmente competente, non debbano essere presenti elementi in grado di rivelare l'identità dei lavoratori aderenti alla vaccinazione. Pertanto, sulla base delle indicazioni fornite dal professionista sanitario, il piano aziendale dovrà riportare esclusivamente il numero complessivo dei vaccini necessari alla realizzazione dell'iniziativa.

Pianificazione delle sedute vaccinali. Il documento prevede che le sedute vaccinali debbano essere pianificate dal professionista sanitario (o dalla struttura sanitaria di riferimento). Tuttavia, ferma l'impossibilità di trattare i dati relativi alle singole adesioni, al fine di assicurare il regolare ed efficiente svolgimento dell'attività lavorativa alla luce delle concrete caratteristiche - dimensionali e organizzative - di ciascuna realtà produttiva, è consentito al datore di lavoro, attraverso le competenti funzioni interne, fornire al professionista sanitario indicazioni e criteri in ordine alle modalità di programmazione delle sedute vaccinali.

Somministrazione del vaccino. Il documento ribadisce come la somministrazione del vaccino sia un'attività riservata agli operatori sanitari. In ogni caso, con riferimento agli ambienti selezionati per la somministrazione, è richiesto che abbiano caratteristiche tali da garantire la riservatezza e la dignità del lavoratore, anche nella fase immediatamente successiva alla inoculazione, evitando per quanto possibile la conoscenza, da parte di colleghi o di terzi, dell'identità dei lavoratori aderenti alla campagna vaccinale e prevenendo l'ingiustificata circolazione di informazioni nel contesto lavorativo, nonché comportamenti ispirati a mera curiosità.

Giustificazione delle assenze. Il Protocollo prevede che, se la vaccinazione viene eseguita durante il servizio, il tempo necessario alla medesima sia equiparato all'orario di lavoro. Sul punto, il documento precisa che, alla giustificazione dell'assenza, ove richiesto, si debba procedere con le modalità ordinarie stabilite nei contratti collettivi nazionali applicabili, ovvero mediante rilascio all'interessato, da parte del soggetto che somministra il vaccino, di un'attestazione di prestazione sanitaria indicata in termini generici. In ogni caso, qualora dall'attestazione prodotta dal lavoratore sia possibile risalire al tipo di prestazione sanitaria ricevuta, il datore di lavoro, salva la conservazione del documento in base agli obblighi di

legge, dovrà astenersi dall'utilizzare tali informazioni per altre finalità e non potrà chiedere al lavoratore conferma dell'avvenuta vaccinazione o l'esibizione del certificato vaccinale.

3. Documento sul ruolo del medico competente in materia di sicurezza sul luogo di lavoro

Il documento sottolinea come la disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs n. 81/2008) delinea la funzione del medico competente come autonoma rispetto a quella del datore di lavoro, prevedendo specifici e distinti obblighi e responsabilità e definendo, sotto il profilo della protezione dei dati, l'ambito dei rispettivi trattamenti.

In particolare, quanto a:

- il **datore di lavoro**, il documento evidenzia come lo stesso sia legittimato a trattare i dati personali dei lavoratori funzionali all'attuazione degli specifici obblighi imposti dal D.Lgs n. 81/2008. In tale contesto, il trattamento realizzato dal datore di lavoro è consentito, in quanto necessario a: **i)** adempiere a un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del trattamento (art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR); **ii)** assolvere agli obblighi ed esercitare i diritti specifici del titolare del trattamento o dell'interessato in materia di diritto del lavoro e della sicurezza sociale e protezione sociale, nella misura in cui sia autorizzato dal diritto dell'Unione o degli Stati membri o da un contratto collettivo ai sensi del diritto degli Stati membri, in presenza di garanzie appropriate per i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato (art. 9, par. 2, lett. b) e art. 88 del GDPR).

Con particolare riguardo alla funzione di protezione della salute e sicurezza che, per legge, occorre assicurare nei luoghi di lavoro attraverso specifiche figure professionali, il documento segnala come il datore di lavoro abbia - di regola - l'obbligo di conferire specifico mandato o incarico a un medico, nonché di *“vigilare affinché i lavoratori [...] non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità”* e affidare i compiti ai lavoratori, tenendo conto *“delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza”*. Sebbene gli accertamenti volti a verificare l'idoneità alla *“mansione specifica”* del lavoratore siano obbligatori e siano svolti *“a spese”* e *“a cura”* del datore di lavoro, essi possono essere realizzati esclusivamente per il tramite del medico competente e le relative informazioni non possono essere in alcun modo trattate dal datore di lavoro, se non nella misura del mero giudizio di idoneità alla mansione specifica e delle eventuali prescrizioni che il professionista fissa come condizioni di lavoro. In tale quadro, infatti, il medico non tratta i dati per conto del datore di lavoro ma, in qualità di titolare del trattamento, in base a specifiche disposizioni di legge finalizzate anzitutto al perseguimento dell'interesse pubblico di tutela della salute nei luoghi di lavoro e della collettività;

- il **medico competente**, il documento ribadisce come la funzione di medico competente sia espressione di un interesse pubblico (tutela del lavoratore e della collettività), individuato e disciplinato dalla legge e, in quanto tale, sottratta alla sfera di competenza del datore di lavoro e ai relativi poteri. Nello svolgimento di tali compiti, il medico competente è, per legge, l'unico legittimato a trattare in piena autonomia e competenza tecnica i dati personali di natura sanitaria indispensabili per lo svolgimento della funzione

di protezione della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro. Peraltro, le sue valutazioni non possono, per definizione, risentire o essere condizionate dalle scelte organizzative e gestionali dell'ente/datore di lavoro.

Con riferimento ai **trattamenti di dati personali inerenti alla vaccinazione anti COVID-19 dei lavoratori**, il quadro sopra delineato non subirebbe modifiche. Infatti, ad avviso del Garante privacy, *anche i "nuovi" trattamenti di dati personali, originati dall'emergenza in atto, devono essere effettuati nel rispetto di quel tradizionale riparto di competenze e separazione di ruoli tra il medico competente e il datore di lavoro, in cui risiede il principale elemento di garanzia delle norme che ne disciplinano i compiti e le funzioni.*

In particolare, secondo il ragionamento dell'Autorità, il tema del trattamento dei dati relativi alla vaccinazione andrebbe *inquadrate nell'ambito della verifica dell'idoneità alla mansione specifica, che consente quindi al medico competente (e solo a lui), nella sua funzione di raccordo tra il sistema sanitario e lo specifico contesto lavorativo e nel rispetto delle indicazioni fornite dalle autorità sanitarie, anche in merito all'efficacia e all'affidabilità medico-scientifica della somministrazione dei vaccini, di emettere giudizi di idoneità parziale e/o inidoneità temporanee per i lavoratori non vaccinati (salvo che il rischio non possa essere ridotto con misure di protezione e/o organizzative alternative e di eguale efficacia).*

Il datore di lavoro, a sua volta, *potendo venire a conoscenza del solo giudizio di idoneità alla mansione specifica e delle eventuali prescrizioni fissate dal medico competente come condizioni di lavoro dovrebbe, in base al quadro normativo sopra delineato, attuare le misure indicate dal medico competente e, qualora venga espresso un giudizio di inidoneità alla mansione specifica, adibire il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.*

Stando alla ricostruzione del Garante privacy, la vaccinazione anti COVID-19 rileverebbe esclusivamente come parametro di idoneità/inidoneità alla mansione; pertanto, anche ai fini del Protocollo di sicurezza anti-contagio nazionale, dovrebbe risultare sufficiente la richiesta del datore di lavoro al medico competente del giudizio di idoneità aggiornato in chiave vaccinazione anti COVID-19.