

PRIVACY E D.LGS. N.81/08: L'IMPATTO DEL NUOVO REGOLAMENTO EUROPEO N.2016/679 SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

A CURA DELLO STUDIO LEGALE LCG

di Luigi Colantuoni*

Il prossimo 25 maggio 2018 diverrà effettivo ed efficace, nel nostro ordinamento, il Regolamento UE n. 2016/679, in tema di protezione dei dati personali. Il legislatore europeo ha concesso alle società e agli enti stabiliti all'interno degli Stati membri un periodo di riflessione di 2 anni, considerato che il Regolamento in oggetto è stato pubblicato il 4 maggio 2016, per conformarsi agli adempimenti in esso previsti.

Al momento, siamo in attesa di indicazioni dalle autorità nazionali circa la possibile abrogazione o sostituzione delle norme del vecchio Codice Privacy italiano (d.lgs. n. 196/2003); pertanto, nel frattempo è opportuno continuare ad eseguire gli adempimenti in esso prescritti, laddove compatibili con la nuova disciplina.

Il cuore della nuova disciplina può essere individuato nella volontà del legislatore europeo di promuovere la responsabilizzazione (accountability) del Titolare del trattamento, inteso come persona giuridica nella sua entità. Quest'ultimo è infatti chiamato ad adottare politiche attive volte ad adottare, in concreto, misure finalizzate ad escludere, o comunque ridurre al minimo, i rischi del trattamento per i diritti e le libertà degli interessati; rischi che possono consistere nella distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta. Rispetto al Codice Privacy si assiste ad un vero e proprio cambio di impostazione: mentre con il d.lgs. n. 196/2003 *"si era sicuri se si era conformi"* agli obblighi minimi di sicurezza, oggi *"si è conformi se si è sicuri"*, nel senso che sarà necessario dimostrare di aver valutato i rischi dei trattamenti effettuati e di aver predisposto un sistema di misure tecniche ed organizzative idonee ad eliminare o ridurre i rischi individuati e valutati.

Si passa da una concezione puramente formale, di mero adempimento delle prescrizioni normative, ad un approccio sostanziale di tutela dei dati e delle persone stesse ed è, pertanto, strettamente connesso con le misure di sicurezza, con l'analisi del rischio e con la c.d. valutazione di impatto privacy.

Come si può notare, si tratta del recepimento normativo di un principio di vera e propria *compliance* aziendale, sulla falsariga di quanto previsto dal d.lgs.

n. 81/2008. Il Titolare del trattamento dei dati deve essere, infatti, in grado di dimostrare di aver adottato un processo complessivo di misure giuridiche, organizzative, tecniche, per la protezione dei dati personali, anche attraverso l'elaborazione di uno specifico modello privacy: deve cioè dimostrare in modo positivo e proattivo che i trattamenti dei dati sono adeguati e conformi al Regolamento UE.

Com'è noto, la normativa vigente in materia di sicurezza e igiene impone che ogni lavoratore sia sottoposto a sorveglianza sanitaria in funzione dei rischi lavorativi valutati dal proprio Datore di lavoro. Ogni lavoratore ha una propria cartella sanitaria, che lo segue durante tutto l'arco del suo periodo lavorativo (art. 41, d.lgs. n. 81/2008).

La cartella sanitaria contiene particolari categorie di dati personali, così definiti dall'art. 9 del Regolamento UE: dati anamnestici, elementi obiettivi, informazioni relative al decorso dell'esposizione al rischio lavorativo e ogni altro elemento di ordine diagnostico e terapeutico. Tali dati, se opportunamente raccolti ed analizzati, sono la base per l'espressione del giudizio di idoneità alla mansione specifica del lavoratore che deve essere riportata in un apposito documento, che è a sua volta compreso tra i contenuti minimi della cartella sanitaria.

I soggetti che interagiscono con la cartella sanitaria sono, dunque, il Medico Competente, un referente aziendale, i laboratori di analisi, il lavoratore e gli organi di vigilanza. Ognuno di essi deve però accedere alla cartella sanitaria secondo le proprie specifiche competenze e secondo il principio di stretta necessità e riservatezza. L'art. 53, comma 4, d.lgs. n. 81/2008, prevede infatti che *"la documentazione, sia su supporto cartaceo che informatico, deve essere custodita nel rispetto del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, in materia di protezione dei dati personali"*.

Si consideri che la cartella sanitaria contiene informazioni relative agli accertamenti svolti dal Medico Competente che, però, non possono essere conosciuti dal Datore di lavoro: quest'ultimo può infatti visualizzare soltanto l'esito del giudizio del medico competente (idoneità, idoneità con limitazioni o inidoneità alla mansione specifica) e non anche la diagnosi. Su richiesta del lavoratore interessato, invece, il Medico

* Collabora presso lo Studio Legale LCG, occupandosi in particolare di tematiche giuslavoristiche, di previdenza ed assistenza obbligatorie.

Competente dovrà consegnargli tutta la documentazione, che lo riguarda, in suo possesso.

Possiamo comunque affermare che, in ambito di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, il Titolare del trattamento dei dati del lavoratore sia il Datore di lavoro. È lui che nomina il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria, nei casi previsti dalla legge, e, pertanto, dovrà altresì nominarlo Responsabile (esterno) del trattamento ai sensi dell'art. 29 del Regolamento UE. Ciò a maggior ragione quando la cartella cartacea è conservata presso lo studio del Medico; in tal caso, il Datore di lavoro dovrà accertarsi che l'archiviazione avvenga in modo conforme alle disposizioni di legge e del nuovo Regolamento UE.

Quando, invece, la cartella cartacea è conservata all'interno dell'azienda, il Datore di lavoro deve disporre l'archiviazione in buste sigillate dal Medico competente e collocate all'interno di un archivio dedicato al quale abbia accesso solo il professionista sanitario, che sarà pertanto nominato dal Datore di lavoro quale mero Incaricato del trattamento dei dati personali. Di tali informazioni occorre dare atto espressamente all'interno dell'incarico conferito al Medico competente.

Con riferimento alla raccolta dei dati effettuata tramite le visite mediche periodiche, il Titolare non deve raccogliere il consenso del lavoratore, in quanto lo stesso è dedotto dall'autorizzazione che l'Autorità Garante provvede a rilasciare annualmente.

L'Autorizzazione generale n. 1/2014 al trattamento dei dati sensibili nei rapporti di lavoro, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 301 del 30 dicembre 2014, che è stata rinnovata anche per il 2018, dispone al punto 1), lettera c) che: *“l'autorizzazione riguarda anche l'attività svolta dal medico competente in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, in qualità di libero professionista o di dipendente dei soggetti di cui alla lettera a) o di strutture convenzionate”*.

Tuttavia, è buona prassi informare il lavoratore su:

- cosa viene trasmesso all'azienda;
- sulla modalità di conservazione degli esami integrativi e sul fatto che questi ultimi non sono accessibili in azienda (molti lavoratori sono convinti del contrario);
- sul luogo e sulle modalità di conservazione delle cartelle sanitarie e di rischio (presso il medico o presso l'azienda con salvaguardia del segreto professionale);
- sulla circostanza per cui alla cessazione del rapporto di lavoro vige l'obbligo di consegna al lavoratore della copia e della conservazione dell'originale per almeno 10 anni presso l'azienda.

Al termine dell'incarico, il Medico deve consegnare la documentazione sanitaria in suo possesso al datore di lavoro, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo del 30 giugno 2003 n. 196, e con salva-

guardia del segreto professionale, e al lavoratore, fornendogli anche le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima.

Come si può notare, l'impatto del nuovo Regolamento UE, in tema di privacy, sulla sicurezza nei luoghi di lavoro è ampio e investe molteplici aspetti. Un altro profilo di analogia tra le due discipline, che ci limitiamo qui solamente ad accennare, è quello relativo alla presenza o meno della figura del DPO (responsabile della protezione dei dati), che coadiuva il titolare nella gestione del sistema privacy aziendale, alla stessa stregua in cui il Medico Competente concorre all'elaborazione del progetto aziendale di sorveglianza sanitaria sui lavoratori.

Occorre pertanto fare molta attenzione nello svolgimento dell'attività di valutazione dei rischi per i diritti e le libertà degli interessati e, successivamente, nella predisposizione di tutte quelle misure – tecniche ed organizzative – idonee ad evitare rischi per i diritti e le libertà degli interessati sotto il profilo della privacy.