

Salute, controlli e quarantena: quando l'azienda può chiederti come stai

Dai certificati ai questionari: diritti e doveri di aziende e lavoratori. Le regole della privacy

di Isidoro Trovato

I dipendenti e la privacy

L'accertamento della malattia o del potenziale contagio deve seguire le regole giuridiche della privacy. In questi giorni, spesso aziende e dipendenti conoscono poco diritti e doveri. Abbiamo rivolto alcune domande agli avvocati dello studio legale Legance – Team Privacy e Lavoro

Il questionario

Può essere richiesto al dipendente di compilare un questionario in ordine all'assenza di sintomi influenzali e al soggiorno nelle aree «a rischio» al fine di consentire l'accesso in azienda? La risposta è No. Il datore di lavoro si deve astenere dal trattare, in forma generalizzata, i dati personali dei propri dipendenti, anche attinenti la sfera extra-lavorativa. Questa è la posizione confermata dal Garante per la protezione dei dati personali in una nota dello scorso 2 marzo. Tali informazioni possono comunque essere conosciute dal datore di lavoro, se comunicate dall'autorità sanitaria competente che ha disposto la quarantena del dipendente

Clients e fornitori

L'azienda può subordinare l'accesso dei propri visitatori (fornitori, clienti, etc.) alla compilazione di un questionario in ordine all'assenza di sintomi influenzali e al soggiorno nelle aree “a rischio” al fine di consentire l'accesso in azienda? La possibilità di subordinare l'accesso dei visitatori alla raccolta di alcuni dati personali non è esclusa dalla normativa privacy, fatto comunque salvo il rispetto di particolari limiti. L'azienda potrebbe infatti avere l'interesse legittimo a trattare dati personali «comuni» dei visitatori (nome, cognome, dati relativi agli spostamenti nelle aree a rischio) al fine di prevenire rischi per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Serve però che svolga una valutazione di bilanciamento tra i propri interessi e i diritti dei visitatori. Al momento sembra, invece, essere preclusa la possibilità di trattare dati rientranti in «particolari categorie», come quelli di salute, a meno che il visitatore non vi consenta liberamente.

Assicurazione integrativa

Il datore di lavoro può inviare l'elenco dei dipendenti affetti da Coronavirus all'assicurazione integrativa privata eventualmente stipulata? No. Fermo restando che le coperture attivabili dipendono dai singoli piani sottoscritti dalle aziende a beneficio dei lavoratori, la trasmissione di tali dati non sembra necessaria e rischierebbe di violare il principio di minimizzazione del trattamento previsto dall'art. 5 del Regolamento UE 2016/679, anche in presenza di un consenso esplicito in tal senso da parte dei lavoratori coinvolti.

Azienda chiusa. Si può?

Un'azienda che non ha sede nelle «zone rosse» può decidere di interrompere l'attività in via precauzionale? In tal caso, è dovuta la retribuzione ai dipendenti? Le aziende che non hanno sede nelle “zone rosse”, salvi specifici provvedimenti delle autorità competenti, possono svolgere regolarmente la propria attività – previa adozione delle misure necessarie a tutela della salute dei dipendenti – e, pertanto, non v'è ragione che giustifichi il loro rifiuto della prestazione lavorativa dei dipendenti. Un'azienda che volesse sospendere l'attività lavorativa in via precauzionale resterebbe quindi obbligata al pagamento della retribuzione e della contribuzione, salva la possibilità di concordare con il lavoratore la fruizione di ferie o di ricorso alla fruizione di ferie collettive, nel rispetto del CCNL applicato.

Lo smart working

Un'azienda può imporre ai dipendenti di operare in smart working? Lo smart working, di norma, richiede il consenso del dipendente interessato. A seguito dei recenti interventi normativi, tuttavia, sino al termine dell'emergenza è possibile fare ricorso a tale diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, su tutto il territorio nazionale, anche in assenza di accordi individuali. Lo smart working può essere quindi imposto unilateralmente ai dipendenti. È comunque consigliabile, appena possibile, una formalizzazione anche sintetica di tale modifica, al fine di disciplinare i numerosi aspetti specifici connessi all'attività svolta in smart working.