



**OGGETTO : Attuazione Decreto Legislativo 196/2003 (PRIVACY)
SICUREZZA & PRIVACY**

**DESTINATARI : Titolari e Responsabili del Trattamento dei dati personali
- LORO SEDI**

Egredi Titolari e Responsabili del Trattamento

I casi della vita sono spesso estremamente complessi ed articolati, e quasi sempre, quando devono essere analizzati rispetto al panorama normativo di riferimento, sono molte le norme giuridiche coinvolte. Non a caso spesso, ad una lettura affrettata, le norme ci sembrano configgere tra loro (pensiamo ad esempio alla normativa sulla privacy ed il generale obbligo di trasparenza degli atti che coinvolge soprattutto i soggetti che impiegano denaro pubblico) eppure, una corretta valutazione, ci farà comprendere che tale conflitto è solamente "apparente" in quanto l'opportunità di far prevalere il bene tutelato da una normativa, sull'altro ci apparirà chiara ad una analisi più attenta e serena.

A proposito di "interazione fra normative" ci pare interessante proporre l'analisi di quella indubbiamente esistente tra il D.Lgs. 626/1994 sulla sicurezza dei luoghi di lavoro (comunemente detta "626") ed il D.Lgs 196/2003 (comunemente detto "Codice della Privacy").

Come ben sapete, i dati inerenti allo stato di salute delle persone, rientrano a pieno titolo tra quelli cosiddetti "sensibili" e devono essere trattati, ai sensi del Codice della Privacy con particolare cura rispetto a tutti gli altri dati per la loro indubbia capacità, se maldestramente diffusi o comunicati, di ledere la dignità dell'individuo interessato. E' evidente che le norme sull'igiene del lavoro, che mirano al miglioramento della sicurezza e della salute del lavoratore, impongono il trattamento di tutta una serie di dati di natura "sensibile".
Come ci si deve comportare di fronte a questa interazione ?

Innanzitutto deve essere chiaro a tutti che il Codice della Privacy impone regole trasversali nel senso più assoluto del termine; intendiamo dire che esso si applica a realtà profondamente diverse tra loro e si sovrappone, integrandole, ad una miriade di normative in vigore.

Ciò significa che i dati personali trattati in osservanza delle regole della 626, sono soggetti alle cautele imposte dal Decreto 196, senza che questo limiti anche solo di una virgola la loro portata.

Per rendere più chiaro il discorso, cerchiamo di individuare i punti in cui la 626 "chiama" la 196 e richiede il suo intervento :

Sorveglianza sanitaria

E' evidente a tutti, e non da oggi, che il punto massimo di interazione fra le due normative riguarda il momento della sorveglianza sanitaria, e dell'interesse del lavoratore sul fatto che i dati sanitari acquisiti in virtù di queste norme poste a tutela della sua integrità fisica non gli si ritorcano contro ledendo la sua dignità.

Preposto all'attività di sorveglianza sanitaria è il **medico competente**, il quale, oltre ad eseguire gli accertamenti sanitari di cui all' Art. 16 del D.Lgs. 626/1994 ed esprimere un giudizio di idoneità o meno del lavoratore alla specifica mansione, ha il compito di collaborare con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione.

L'Art. 17 del D.Lgs. 626/1994 alla lettera C prevede che il medico competente istituisca ed aggiorni, sotto la propria responsabilità per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria una **cartella sanitaria e di rischio** da custodire presso il datore di lavoro con salvaguardia del segreto professionale.



Alla lettera F, lo stesso articolo, prevede che il medico informi il lavoratore sui risultati degli accertamenti ed eventualmente, su richiesta, fornisca copia della documentazione al lavoratore stesso.

Il medico (lettera G) deve poi fornire tutte le informazioni circa i potenziali rischi inerenti ad una particolare mansione ed, eventualmente, sempre a richiesta, fornisce al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, durante le riunioni periodiche, informazioni anonime e collettive sui risultati della sorveglianza sanitaria.

Quanto fin qui indicato, per nostra grande fortuna, è perfettamente conforme a quanto ci chiede l'Art. 84 del Codice della Privacy il quale prevede che i dati inerenti lo stato di salute possano essere comunicati solo all'interessato o ai familiari, da parte di esercenti la professione medica.

La “diffusione” di tali dati invece è invece sempre vietata (Art. 26 comma 5 D.Lgs. 196/2003).

Il Titolare del trattamento dei dati sanitari acquisiti ex D.Lgs. 626/1994

Se fino ad ora non appaiono particolari problemi di convivenza tra le due normative, approfondendo la materia troviamo qualche difficoltà in più.

Per esempio, chi è il Titolare del trattamento rispetto ai dati sanitari acquisiti dal medico competente? Il Datore di lavoro o il medico stesso ?

La domanda non ha ancora una risposta inequivocabile, in quanto entrambe le possibilità appaiono possibili ed a sostegno di ciascuna di esse ci sono motivazioni serie proposte da giuristi esperti in materia.

Per alcuni di questi esperti, visto il rapporto di subordinazione tra il datore di lavoro ed il lavoratore, il Titolare non può che essere il datore di lavoro, anche e soprattutto in considerazione del fatto che, essendo le cartelle cliniche tenute, per legge, dal datore di lavoro, è di questi la responsabilità di decidere, all'interno dei propri uffici, il luogo più idoneo dove tenerle e quali misure minime di sicurezza adottare per la loro sicurezza.

Altri commentatori del Codice della Privacy invece, ritengono che il Titolare debba essere il medico competente in quanto gli Artt. 16 e 17 della “626” sembrano integrarsi perfettamente con il Codice della Privacy nell'individuare espressamente un trattamento proprio in capo al medico, anche in considerazione del fatto che il contenuto delle cartelle cliniche è normalmente ignoto al datore di lavoro, rendendo perciò assurda l'ipotesi che il massimo responsabile del trattamento dei dati, non abbia il diritto di conoscere gli stessi.

Pur in presenza di grandi dubbi in proposito, la dottrina prevalente, poggiando le proprie tesi su alcuni indizi che indirettamente si possono ricavare da una comunicazione del 2004 del Garante, sembra propendere per questa seconda ipotesi (e cioè il Medico competente è il Titolare del trattamento dei dati sensibili derivanti dall'attività di sorveglianza sanitaria), anche nel caso in cui il medico competente sia un dipendente (lavoratore subordinato) dell'azienda in cui esercita la professione.

Lettera di impegno

In qualunque delle due tesi ci si riconosca però, riteniamo indispensabile che il datore di lavoro sottoponga al medico una **lettera di impegno** con la quale rammenti al professionista gli obblighi che gli sono propri e, lo nomini quantomeno “Responsabile del trattamento dei dati personali” qualora si faccia prevalere l'interpretazione che vuole che la titolarità del trattamento resti in capo al datore di lavoro.

Naturalmente il fatto che il medico venga o meno considerato titolare del trattamento non è una questione irrilevante, infatti, se il medico competente è il titolare del trattamento dei dati, è suo l'obbligo di dare l'informativa che dimostri all'interessato la liceità e la correttezza del trattamento.

Egli però, in quanto esercente l'attività medica, potrà rifarsi agli Artt. 77 e 78 del Codice della Privacy che gli attribuiscono la possibilità di dare l'informativa in modalità semplificata e comunque anche solo verbalmente, possibilità che è negata nel caso in cui il titolare sia il datore di lavoro il quale, non essendo un soggetto esercente l'attività medica, dovrà consegnare preventivamente una regolare informativa al lavoratore interessato.



Una previsione che invece vale in entrambi i casi è quella per cui non è mai indispensabile ottenere dall'interessato il consenso scritto in ordine al trattamento di cui parliamo, in quanto, questo specifico trattamento di dati sensibili rientra nell'esimente prevista dalla lettera D dell'Art. 26 del Codice della Privacy.

Ovviamente l'informativa preventiva cui eventualmente sarebbe tenuto il datore di lavoro non è necessario che venga data prima di ogni visita, essendo sufficiente la consegna al momento della costituzione del rapporto magari integrando l'informativa generale che tipicamente si consegna ai dipendenti in occasione della loro assunzione con le informazioni relative alla sorveglianza sanitaria.

Comunicazione dei risultati degli accertamenti sanitari

Il medico competente può comunicare al datore di lavoro solamente i dati idonei a dare notizie di patologie che siano incompatibili con le mansioni assegnate o che si intende assegnare al lavoratore, limitandosi a fornire un giudizio di idoneità o meno al lavoro.

Il medico sarà assoggettato ai medesimi limiti quando si troverà a discutere con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza durante le riunioni periodiche previste.

Notificazione al garante dei trattamenti di dati sensibili

Il Garante, con delibera N° 1/2004 ha espressamente esentato il trattamento dei dati sanitari eseguito in ottemperanza alle norme sulla sicurezza e l'igiene dei luoghi di lavoro dall'obbligo di notifica.

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.) e la Privacy

Appare indispensabile che l'R.S.P.P., per svolgere il proprio lavoro, possa contare su poteri abbastanza ampi in ordine alla possibilità di trattare dati sensibili, e quindi disponga di una lettera di incarico che tenga conto di questo suo ruolo particolare. A questa conclusione si è giunti valutando alcune situazioni in cui l'R.S.P.P. sicuramente si verrà a trovare, per esempio :

- Valutare l'idoneità psicofisica di uno o più lavoratori a svolgere le funzioni di **Addetto all'antincendio e Addetto al servizio di pronto soccorso**
- Valutare la necessità di adottare particolari misure a protezione delle lavoratrici gestanti e puerpere
- Possibilità di accedere al **registro infortuni** che può essere redatto dal datore di lavoro in forma non anonima
- Possibilità di dover redigere piani di emergenza in caso di presenza di lavoratori aventi capacità di mobilità, vista o udito ridotte

Naturalmente l'osservazione di questo paragrafo ha senso solamente nel caso in cui il ruolo di R.S.P.P. non sia esercitato direttamente dal datore di lavoro, altrimenti esso, in quanto titolare del trattamento, non necessiterà di alcuna autorizzazione specifica.