

4. I trattamenti di dati personali connessi alla consegna della certificazione verde Covid-19 al datore di lavoro

Lo schema di decreto in esame introduce misure a tutela della salute pubblica e della sicurezza nei luoghi di lavoro in caso di eventuale consegna da parte del lavoratore al datore di lavoro di copia della propria certificazione verde Covid-19 (ipotesi introdotta dagli artt. 9-quinquies, comma 4, e 9-septies, comma 5, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52), prevedendo, comunque, la verifica quotidiana, da parte del datore di lavoro, della perdurante validità della stessa (art. 13, comma 16, del d.P.C.M. 17 giugno 2021, introdotto dallo schema di decreto in esame).

Come evidenziato nel precedente paragrafo, l'impiego delle certificazioni verdi risulta efficace a fini epidemiologici nella misura in cui il certificato sia soggetto a verifiche periodiche sulla sua persistente validità. L'eventuale assenza di verifiche sulla validità della certificazione verde non consente infatti di rilevare l'eventuale occorrenza di una condizione che determina la revoca della stessa (es. in caso di positività sopravvenuta in capo al lavoratore che ha volontariamente consegnato la certificazione verde), in contrasto, peraltro, con il principio di esattezza cui deve informarsi il trattamento dei dati personali (art. 5, par. 1, lett. d), del Regolamento).

Sul punto, già prima dell'entrata in vigore della richiamata disposizione normativa, il Garante ha evidenziato i notevoli rischi per i diritti e le libertà degli interessati derivanti da tale disposizione in relazione alla acquisizione della copia della certificazione verde, specialmente nel contesto lavorativo, evidenziando che un'eventuale mancata verifica quotidiana della validità della certificazione verde rischia di determinare la sostanziale elusione delle finalità di sanità pubblica (cfr. Segnalazione al Parlamento e al Governo sul Disegno di legge di conversione del decreto-legge n. 127 del 2021 (AS 2394), doc. web n. 9717878, nella parte in cui evidenzia che "la dinamicità e potenziale variabilità della condizione sanitaria del soggetto è difficilmente "cristallizzabile" in una presunzione di validità della certificazione, insensibile a ogni eventuale circostanza sopravvenuta ed esige, di contro, un costante aggiornamento con corrispondenti verifiche").

Considerato che la certificazione verde Covid-19 e il QR code contengono, come previsto dal Regolamento (UE) 2021/953, numerosi dati personali anche relativi alla salute degli interessati e, tra questi, anche la specifica causale in ragione della quale è stata rilasciata la certificazione verde (vaccinazione, guarigione, tampone con esito negativo) nonché altre informazioni di dettaglio (ad esempio, il numero di dosi somministrate, il tipo ed il lotto del vaccino, il tipo di tampone effettuato- antigenico o molecolare- la data del primo tampone con esito positivo), il Garante continua a evidenziare i rischi che la prevista consegna del certificato verde al datore di lavoro, al quale dovrebbe essere preclusa la conoscenza di condizioni soggettive peculiari dei lavoratori come la situazione clinica e le convinzioni personali, pone rispetto alle garanzie della disciplina di protezione dati e dalla normativa di settore a tutela della dignità e della libertà nei luoghi di lavoro (art. 88 del Regolamento, art. 113 del Codice, art. 8 della l. n. 300/1970 e art. 10 del d.lgs. n. 276/2003; v., sul punto, Memoria del Presidente del Garante del 7 dicembre 2021 su AS 2463 - Conversione in legge del decreto-legge 26 novembre 2021, n. 172, doc. web n. 9725434).

In tale quadro, all'esito delle interlocuzioni con l'Ufficio e alla luce della piena attuazione dell'istituto della revoca delle certificazioni verdi, si prende atto della previsione in base alla quale, nei casi in cui il lavoratore si avvalga della facoltà di consegna al proprio datore di lavoro della certificazione verde, il datore di lavoro stesso sia comunque tenuto, a tutela della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, a effettuare il regolare controllo sulla perdurante validità della certificazione del lavoratore effettivamente in servizio con le modalità previste dalla disciplina di settore (mediante lettura del QR code della copia in possesso del datore di lavoro attraverso l'app VerificaC19, ovvero mediante le previste modalità automatizzate).

Il trattamento dei dati personali da parte del datore di lavoro, in caso di acquisizione e conservazione della certificazione verde, deve in ogni caso essere limitato alla sola finalità di verifica della perdurante validità della certificazione nel rispetto del principio di limitazione della finalità del trattamento (art. 5, par. 1, lett. b) del Regolamento), non essendo ammessi trattamenti per finalità ulteriori rispetto a quelle previste dalla norma (cfr. art. 2-decies del Codice), ed essere effettuato adottando misure tecniche e organizzative per assicurare l'integrità e la riservatezza dei dati, tenuto conto dei rischi e delle possibili conseguenze per gli interessati nel contesto lavorativo e professionale (artt. 5, par. 1, lett. f), 24 e 32 del Regolamento).