



di Riccardo Borsari

Dove, come e chi misura la temperatura corporea dei dipendenti? Indicazioni pratiche (e qualche cautela)

Il buon esito dell'attesissima Fase 2 dell'emergenza Covid-19 ha come necessario presupposto l'adozione di misure per il contenimento della diffusione del virus, onde evitare recrudescenze che possano vanificare gli sforzi messi in campo durante il lockdown. Il Protocollo di intesa sottoscritto lo scorso 14 marzo dalle parti sociali, recentemente aggiornato, ha confermato che la rilevazione della temperatura corporea dei dipendenti costituisce un'efficace misura anticontagio nei luoghi di lavoro. Le imprese si trovano, quindi, a dover decidere se e come trattare i dati sanitari dei propri dipendenti e dovranno assumere le proprie determinazioni nel rispetto dello Statuto dei lavoratori e della normativa in materia di privacy. In concreto, va valutato se la misurazione della temperatura corporea dei dipendenti sia una cautela necessaria e proporzionata all'esigenza di contrasto alla diffusione del virus nei luoghi di

sino all'intervento del medico curante che adotterà i provvedimenti opportuni.

Verrà spontaneo, infine, domandarsi se la rilevazione della temperatura potrà essere affidata a un dipendente, ovvero se sia obbligatorio incaricare il medico. Non vi è dubbio che, laddove possibile, è preferibile optare per il medico competente: tale soluzione è senz'altro maggiormente conforme rispetto alla normativa privacy e a quella in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché più conciliabile col divieto di accertamenti medici da parte del datore di lavoro previsto dallo Statuto dei lavoratori. In ogni caso, è da escludersi che la rilevazione della temperatura possa essere affidata indiscriminatamente a qualsiasi dipendente: dovrebbe essere incaricato soltanto il personale qualificato, possibilmente formato in materia di privacy e/o di salute e sicurezza sul lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

lavoro. A tal fine, l'imprenditore potrà prendere in considerazione diversi profili, quali il settore produttivo di riferimento, l'area geografica in cui l'impresa ha sede e il numero di contagi riscontrati. Andranno poi valutati i rischi derivanti dalla specifica organizzazione produttiva, alla luce di peculiarità come la tipologia e il numero di soggetti che hanno accesso ai locali aziendali, la conformazione dei locali di lavoro e la possibilità per i dipendenti di osservare le misure di distanziamento (indossando, ovviamente, i dispositivi di protezione individuale).

Nel caso in cui il datore di lavoro giunga a concludere che, nello specifico, la rilevazione della temperatura costituisce una misura necessaria per la tutela della salute dei dipendenti e, di conseguenza, decida di darvi attuazione, non andrà comunque sottovalutata la salvaguardia della riservatezza e della dignità personale. In primo luogo, dovrà essere redatta idonea

informativa, con i contenuti prescritti dall'art. 13 GDPR, che verrà esposta in un'area antecedente a quella destinata alla rilevazione della temperatura. In secondo luogo, dovranno essere attentamente definite misure organizzative e misure di sicurezza idonee a proteggere i dati personali del lavoratore. Le misure organizzative dovrebbero prevedere, ad esempio, la predisposizione di aree apposite per la misurazione della temperatura, nelle quali sia possibile accedere singolarmente e isolare il lavoratore che presenti una temperatura superiore a 37,5° mantenendone la riservatezza, ossia evitando che possa essere identificato dai colleghi. Secondo le previsioni del Protocollo, il dato relativo alla temperatura corporea del dipendente non andrebbe registrato se non quando necessario in relazione alla finalità perseguita (prevenzione e contenimento dell'epidemia). Per esempio, qualora il lavoratore debba essere messo in isolamento, i dati possono essere conservati