Spett. INDICARE IL NOME DELL’AZIENDA, ASSOCIAZIONE O ALTRA

ATTIVITÀ ASSIMILABILE A QUELLA LAVORATIVA

**Oggetto: Illecita raccolta di dati inerenti lo stato di salute personale**

In relazione a riassumere l’accaduto specificando anche le modalità di richiesta dati, ovvero se avvenuto verbalmente o tramite circolari, email o moduli che andranno allegati alla presente, io sottoscritto/a[[1]](#footnote-0) ……………………………………………………………………………… che svolgo l’attività di………………………………………………………………….. come dipendente/volontario/altro presso la vostra azienda/associazione, vi significo alcune criticità del Vs modus operandi.

In riferimento alla raccolta dei dati attinenti allo stato vaccinale di minori, sono costretto/a a rilevare che tale disposizione è palesemente contraria alla normativa sulla riservatezza dei dati personali sensibili, in quanto tali informazioni delicate e oggetto di una particolare tutela e attenzione da parte del legislatore, sono tutelati dal *Regolamento 2016/679 (GDPR)*.*[[2]](#footnote-1)*

I dati *"attinenti alla salute fisica o mentale di una persona fisica, compresa la prestazione di servizi di assistenza sanitaria, che rivelano informazioni relative al suo stato di salute" (art. 4 GDPR, par 15), rientrano nella più vasta categoria dei dati soggetti a trattamento speciale , in quanto in grado di rivelare dettagli molto intimi della persona, e per questo vi è una tutela rafforzata che pone il divieto* di *“trattare dati personali che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché trattare dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona.”* (art. 9 GDPR)
Tale concetto è stato ulteriormente chiarito dalla Cassazione che, ogni volta che è stata audita per questioni inerenti ai dati riguardanti la salute, ha definito detti dati come “supersensibili” in quanto, appunto, involgenti la parte più intima della persona nella sua corporeità e nelle sue convinzioni psicologiche più riservate e, pertanto, beneficiari di una protezione rafforzata (Cass. civ., sez. VI, sent. del 11 gennaio 2016, n. 222; sez. I, sent. del 7 ottobre 2014, n. 21107; sez. I, sent. 1 agosto 2013, n. 18443; sent. 8 luglio 2005, n. 14390). I dati attinenti alla salute godono di misure di garanzia che prevedono che, limitatamente ai casi prescritti dalla norma, possano essere trattati *“da o sotto la responsabilità di un professionista soggetto al segreto professionale conformemente al diritto dell'Unione o degli Stati membri o alle norme stabilite dagli organismi nazionali competenti o da altra persona anch'essa soggetta all'obbligo di segretezza conformemente al diritto dell'Unione o degli Stati membri o alle norme stabilite dagli organismi nazionali competenti".*

Riguardo la specifica fattispecie, nel Provvedimento del 13 maggio 2021 del Garante della Privacy (Documento di indirizzo Vaccinazione nei luoghi di lavoro: indicazioni generali per il trattamento dei dati personali)[[3]](#footnote-2) si è chiarito ulteriormente che il trattamento dei dati relativi alle vaccinazioni sono necessari per finalità di medicina preventiva e di medicina del lavoro (art., 9, par. 2, lett. h e par. 3 del Regolamento) e che tali trattamenti sono espressamente affidati esclusivamente a professionisti sanitari (es. medico competente, altro personale medico o medici Inail). Nel medesimo provvedimento, il Garante della Privacy, sottolinea il divieto, per il datore di lavoro e di riflesso per qualsiasi altra figura connessa che non sia un professionista sanitario, di trattare i dati personali relativi a tutti gli aspetti connessi alla vaccinazione dei propri dipendenti.
Con il Comunicato del Garante del 17 febbraio 2021,[[4]](#footnote-3) si è andati ancora più nello specifico ribadendo il divieto di raccolta e gestione dello stato vaccinale dei dipendenti anche nel caso in cui questi fossero comunicati al datore di lavoro mediante consenso del dipendente. Inoltre, come la norma spiega in maniera cristallina, il rischio biologico negli ambienti di lavoro è disciplinato dal D.Lgs 81/2008[[5]](#footnote-4) e prevede che la verifica dell'idoneità lavorativa avvenga, appunto, attraverso il Medico Competente, nominato dal datore di lavoro e non fa menzione alla possibilità che il datore di lavoro possa venire a conoscenza di dati relativi allo stato di salute dei dipendenti.

**In sintesi: i dati riguardanti la vaccinazione, essendo appartenenti alla categoria dei dati soggetti a trattamento speciale, non possono essere raccolti da chicchessia, non possono essere archiviati, conservati o divulgati, nemmeno con il consenso esplicito degli interessati.**

Per tutto quanto sopra esposto, Vi comunico che non intendo fornire le informazioni da Voi richieste e, conseguentemente, Vi diffido dal perseverare nella raccolta dei dati inerenti alla situazione vaccinale, posto che nessun obbligo in tal senso è contemplato dalla legge. Vi invito, altresì, a prendere gli accorgimenti necessari per evitare situazioni di discriminazione e vessazione da parte del personale dipendente o affine alla vostra attività per non aver fornito i suddetti dati e laddove si dovessero verificare siffatte situazioni discriminatorie e vessatorie, dunque lesive della mia o altrui serenità, non esiterò ad agire in giudizio nei confronti di tutti i soggetti responsabili.

Luogo e Data Firma

1. Allego copia di un documento di riconoscimento [↑](#footnote-ref-0)
2. <https://www.garanteprivacy.it/regolamentoue> [↑](#footnote-ref-1)
3. <https://www.gpdp.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9585356> [↑](#footnote-ref-2)
4. <https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9543615> [↑](#footnote-ref-3)
5. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2008/04/30/008G0104/sg> [↑](#footnote-ref-4)