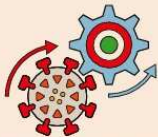


L'azienda non può imporre il test sierologico al lavoratore

VIRUS E RIPRESA

PRIVACY



Il Garante: gli esami possono essere richiesti solo dal medico

L'azienda può conoscere solo la valutazione di idoneità alla mansione

Antonello Cherchi

Il datore di lavoro può offrire ai propri dipendenti, anche sostenendone in parte i costi, l'opportunità di effettuare i test sierologici, ma non può imporli. L'accertamento sanitario deve essere una scelta del dipendente oppure deve essere il medico a chiederlo. L'indicazione arriva dal Garante della privacy ed è partico-

larmente utile in un momento di riapertura delle attività produttive. Il chiarimento è stato fornito dall'Autorità sotto forma di Faq, delucidazione che si va ad aggiungere a quelle che il Garante aveva già dato qualche settimana fa (si veda Il Sole 24 Ore di lunedì 4 maggio).

Già in quell'occasione l'Authority aveva affrontato il problema del trattamento delle informazioni sanitarie dei dipendenti, sottolineando che non era consentita la registrazione del dato sulla temperatura corporea rilevata al lavoratore, ma solo del superamento della soglia prevista dalla normativa (37,5) che vieta l'ingresso al luogo di lavoro. Altro argomento affrontato era stato quello sulla possibilità, da parte del datore di lavoro, di comunicare al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'identità dei dipendenti contagiati dal virus. Un dato che, secondo il Garante, il rappresentante per la sicurezza non è tenuto a conoscere.

Il progressivo rientro al lavoro delle persone apre, però, continuamente nuovi scenari e origina nuovi interrogativi. Da qui il nuovo quesito sui test sierologici, rispetto al quale il Garante ha specificato che

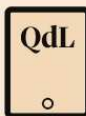
quel tipo di accertamento è possibile solo quando è disposto «dal medico competente e, in ogni caso, nel rispetto delle indicazioni fornite dalle autorità sanitarie, anche in merito all'affidabilità e all'appropriatezza» dei test.

La richiesta non può, pertanto, partire dal datore di lavoro. «Solo il medico del lavoro infatti, nell'ambito della sorveglianza sanitaria, può stabilire la necessità di particolari esami clinici e biologici. E sempre il medico competente - chiarisce il Garante - può suggerire l'adozione di mezzi diagnostici, quando li ritenga utili al fine del contenimento della diffusione del virus, nel rispetto delle indicazioni fornite dalle autorità sanitarie».

C'è, poi, un altro problema: una volta effettuato il test prescritto dal medico, il datore di lavoro può trattare le informazioni relative alla diagnosi o all'anamnesi familiare del dipendente? Anche in questo caso la risposta è negativa. Ciò che il datore di lavoro deve fare è gestire l'esito sul giudizio di idoneità del dipendente alla mansione svolta e alle eventuali prescrizioni o limitazioni che il medico competente può stabilire.

QUOTIDIANO

DEL LAVORO



CANTIERI EDILI

Niente mascherine, sanzione penale

L'Ispezzione nazionale del lavoro ricorda che in materia di salute e sicurezza nei cantieri edili si seguirà l'impianto sanzionatorio e relative procedure previste dal testo unico. E le mascherine, di cui devono essere dotati e farne uso i lavoratori se impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro, sono considerati dispositivi di protezione individuale.

— **Luigi Calazza**
Roberto Calazza

Il testo integrale dell'articolo su: quotidianolavoro.ilssole24ore.com

Fermo restando che «le visite e gli accertamenti, anche ai fini della valutazione della riammissione al lavoro del dipendente, devono essere posti in essere dal medico competente o da altro personale sanitario».

Detto questo, i lavoratori possono liberamente aderire alle campagne di screening avviate dalle autorità sanitarie a livello regionale relative ai test sierologici per verificare i contagi. E questo anche nel caso siano venuti a conoscenza della campagna di accertamento attraverso l'azienda, che può essere stata coinvolta dal dipartimento di prevenzione locale per promuovere gli screening tra i propri dipendenti.

Inoltre, i datori di lavoro possono offrire ai propri dipendenti, anche sostenendone in tutto o in parte i costi, l'effettuazione di test sierologici presso strutture sanitarie pubbliche e private (per esempio attraverso la stipula o l'integrazione di polizze sanitarie o mediante apposite convenzioni con le strutture). Anche in questo caso, però, vale la regola della libera scelta del lavoratore e si conferma l'impossibilità per l'azienda di conoscere l'esito dell'esame.

© RIPRODUZIONE RISERVATA