

1. LINEE GUIDA PER IL RAPPORTO DI LAVORO PRIVATO.

Il medico competente e la gestione della cartella sanitaria.

Le operazioni di trattamento (che comprendono la comunicazione, la diffusione e l'informativa) riguardano, fra l'altro, i dati di lavoratori (assunti o cessati dal servizio), idonei in particolare a rivelare lo stato di salute (la patologia), di regola contenuti in certificati medici o in altra documentazione prodotta per giustificare le assenze dal lavoro o per fruire di particolari permessi e benefici previsti dalla normativa nazionale e dai contratti collettivi.

La normativa in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro pone direttamente in capo al medico competente la sorveglianza sanitaria obbligatoria e il correlativo trattamento dei dati contenuti nei documenti medici. Egli redige una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore che viene custodita presso l'azienda o l'unità produttiva, "con salvaguardia del segreto professionale, e [consegnata in] copia al lavoratore stesso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne fa richiesta"; in caso di cessazione del rapporto di lavoro le cartelle sono trasmesse all'Istituto superiore prevenzione e sicurezza sul lavoro-Ispesl, in originale e in busta chiusa.

In relazione a tali disposizioni, il medico competente è deputato a trattare i dati sanitari dei lavoratori, procedendo alle dovute annotazioni e curando le opportune misure di sicurezza per salvaguardare la segretezza delle informazioni trattate in rapporto alle finalità e modalità del trattamento stabilite.

Alle predette cartelle il datore di lavoro non può accedere. Egli è tenuto - su parere del medico competente (o qualora il medico lo informi di anomalie imputabili all'esposizione a rischio) - ad adottare le misure preventive e protettive per i lavoratori interessati ed è tenuto a conoscere la valutazione finale circa l'idoneità del dipendente (dal punto di vista sanitario) allo svolgimento di date mansioni.

Assenze per ragioni di salute.

La normativa di settore e le disposizioni contenute nei contratti collettivi giustificano il trattamento dei dati relativi ai casi di infermità (e talora a quelli inerenti all'esecuzione di visite specialistiche o di accertamenti clinici) che determini un'incapacità lavorativa (temporanea o definitiva, con la conseguente sospensione o risoluzione del contratto). Non diversamente, il datore di lavoro può trattare dati relativi a invalidità o all'appartenenza a categorie protette, nei modi e per le finalità prescritte dalla vigente normativa in materia.

A tale riguardo, infatti, sussiste un quadro normativo articolato che prevede anche obblighi di comunicazione in capo al lavoratore e di successiva certificazione nei confronti del datore di lavoro e dell'ente previdenziale della condizione di malattia: obblighi funzionali non solo a giustificare i trattamenti normativi ed economici spettanti al lavoratore, ma anche a consentire al datore di lavoro, nelle forme di legge, di verificare le reali condizioni di salute del lavoratore.

Diritto di accesso.

I lavoratori interessati possono esercitare nei confronti del datore di lavoro i diritti previsti dall'art. 7 del Codice tra cui il diritto di accedere ai dati che li riguardano (anziché, in quanto tale, all'intera documentazione che li contiene), di ottenerne l'aggiornamento, la rettificazione, l'integrazione, la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco se trattati in violazione di legge, di opporsi al trattamento per motivi legittimi.

2. LINEE GUIDA PER LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO IN AMBITO PUBBLICO.

Medico competente. Egli effettua la sorveglianza sanitaria obbligatoria e tratta i dati contenuti in cartelle sanitarie e di rischio che vengono custodite presso l'amministrazione *"con salvaguardia del segreto professionale, e consegnata in copia al lavoratore stesso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne fa richiesta"* In caso di cessazione del rapporto di lavoro le cartelle sono trasmesse all'Istituto superiore prevenzione e sicurezza sul lavoro-Ispesl, in originale e in busta chiusa.

In relazione a tali disposizioni, al medico competente è consentito trattare dati sanitari dei lavoratori anche mediante annotazione nelle cartelle sanitarie e di rischio, e curando le opportune misure di sicurezza per salvaguardare la segretezza delle informazioni trattate. Ciò, quale che sia il titolare del trattamento effettuato a cura del medico.

Alle predette cartelle il datore di lavoro non può accedere, dovendo soltanto concorrere ad assicurarne un'efficace custodia nei locali dell'amministrazione (anche in vista di possibili accertamenti ispettivi da parte dei soggetti istituzionalmente competenti) ma, come detto, "con salvaguardia del segreto professionale".

Il datore di lavoro pubblico è tenuto, su parere del medico competente (o qualora quest'ultimo lo informi di anomalie imputabili all'esposizione a rischio), ad adottare le misure preventive e protettive per i lavoratori interessati; in questo specifico contesto il datore di lavoro può accedere al giudizio di idoneità del lavoratore allo svolgimento di date mansioni, anziché alle specifiche patologie accertate.

Il medico può farsi assistere da personale sanitario, anche dipendente dello stesso datore di lavoro pubblico, che deve essere designato quale incaricato del trattamento dei dati personali impartendo ad esso specifiche istruzioni per salvaguardare la segretezza delle informazioni trattate.

Dati idonei a rivelare lo stato di salute.

Nel trattamento dei dati sensibili l'amministrazione deve rispettare anzitutto i principi di necessità e di indispensabilità, valutando specificamente il rapporto tra i dati sensibili e gli adempimenti derivanti da compiti e obblighi di volta in volta previsti dalla legge. È importante valorizzare tali principi nell'applicare disposizioni di servizio e regolamenti interni precedenti alla disciplina in materia di protezione dei dati personali.

In tale quadro non risultano, ad esempio, le modalità - utilizzate da amministrazioni militari e forze di polizia, a fini di organizzazione del lavoro e/o di turni di servizio - che prevedono la redazione di un elenco nominativo di ufficiali o agenti in licenza, recante:

- l'indicazione "per convalescenza" o "in aspettativa", per regolare l'accesso alla caserma del personale assente dal servizio;
- l'indicazione, su ordini di servizio o altri atti affissi nei luoghi di lavoro, i motivi giustificativi delle assenze del personale (utilizzando, ad esempio, diciture quali "a riposo medico").

Particolari accorgimenti per la gestione dei dati sensibili possono essere previsti anche da norme estranee al Codice in materia di protezione dei dati personali, ma volte comunque a contenere, nei limiti dell'indispensabile, i dati dei quali il datore di lavoro può venire a conoscenza per instaurare e

gestire il rapporto di lavoro. La disciplina contenuta nel Codice deve essere quindi coordinata e integrata con altre regole settoriali o speciali.

Assenze per ragioni di salute.

Riguardo al trattamento di dati idonei a rivelare lo stato di salute, la normativa sul rapporto di lavoro e le disposizioni contenute in contratti collettivi possono giustificare il trattamento dei dati relativi a casi di infermità che determinano un'incapacità lavorativa (temporanea o definitiva), con conseguente accertamento di condizioni di salute del lavoratore da parte dell'amministrazione di appartenenza, anche al fine di accertare l'idoneità al servizio, alle mansioni o allo svolgimento di un proficuo lavoro.

Tra questi ultimi può rientrare anche una informazione relativa all'assenza dal servizio per malattia, indipendentemente dalla circostanza che sia contestualmente indicata esplicitamente la diagnosi.

Non diversamente, il datore di lavoro può in vari casi trattare legittimamente dati sensibili relativi all'invalidità o all'appartenenza a categorie protette, nei modi e per le finalità prescritte dalla vigente normativa in materia.

A tale riguardo va rilevata la sussistenza di specifici obblighi normativi nei riguardi del lavoratore per consentire al datore di lavoro di verificare le sue reali condizioni di salute nelle forme di legge. Per attuare tali obblighi è ad esempio previsto che venga fornita all'amministrazione di appartenenza un'apposita documentazione a giustificazione dell'assenza, consistente in un certificato medico contenente la sola indicazione dell'inizio e della durata presunta dell'infermità: c.d. "*prognosi*". In assenza di speciali disposizioni di natura normativa, che dispongano diversamente per specifiche figure professionali, il datore di lavoro pubblico non è legittimato a raccogliere certificazioni mediche contenenti anche l'indicazione della diagnosi.

In linea generale, all'esito delle visite di controllo sullo stato di infermità -effettuate da medici dei servizi sanitari pubblici (art. 5 l. 20 maggio 1970, n. 300)⁽⁶³⁾ -, il datore di lavoro pubblico è legittimato a conoscere i dati personali dei lavoratori riguardanti la capacità o l'incapacità al lavoro e la prognosi riscontrata, con esclusione di qualsiasi informazione attinente alla diagnosi.

In tale quadro, il datore di lavoro può, al fine di far valere i propri diritti in relazione a fenomeni di ritenuto assenteismo e di eventuale non veritiera certificazione sanitaria, redigere note informative, segnalazioni o denunce contenenti anche riferimenti circostanziati alle ragioni e alle modalità delle singole assenze e individuandone i destinatari nel rispetto dei principi di indispensabilità, pertinenza e non eccedenza.

Sulla base degli elementi acquisiti da segnalazioni e quesiti pervenuti all'Autorità, risulta giustificata, alla luce delle disposizioni contenute nei contratti collettivi, la conoscenza da parte dell'amministrazione di appartenenza di informazioni personali relative all'effettuazione di visite mediche, prestazioni specialistiche o accertamenti clinici, nonché alla presenza di patologie che richiedono terapie invalidanti, quando il dipendente richiede di usufruire del trattamento di malattia o di permessi retribuiti per le assenze correlate a tali esigenze.

Visite medico-legali.

Le pubbliche amministrazioni possono trattare legittimamente dati idonei a rivelare lo stato di salute dei propri dipendenti, non solo per accertare, anche d'ufficio, attraverso le strutture sanitarie pubbliche competenti, la persistente idoneità al servizio, alle mansioni o allo svolgimento di un proficuo lavoro, ma anche per accertare, sempre per fini pensionistici, la sussistenza di stati invalidanti al servizio o di inabilità non dipendenti da causa di servizio.

Nel disporre tali accertamenti le amministrazioni possono comunicare ai collegi medici competenti i dati personali sensibili del dipendente dei quali dispongano, nel rispetto del principio di indispensabilità.

Analoghi accorgimenti devono essere adottati dagli organismi di accertamento sanitario all'atto sia della convocazione dell'interessato a visita medico-collegiale, sia della comunicazione dell'esito degli accertamenti effettuati all'amministrazione di appartenenza del lavoratore, ed eventualmente all'interessato medesimo. In particolare, nel caso di accertamenti sanitari finalizzati ad accertare l'idoneità al servizio, alle mansioni o a proficuo lavoro del dipendente, alla luce del principio di indispensabilità, i collegi medici devono trasmettere all'amministrazione di appartenenza dell'interessato il relativo verbale di visita con la sola indicazione del giudizio medico-legale di idoneità, inidoneità o di altre forme di inabilità.

Qualora siano trasmessi dagli organismi di accertamento sanitario verbali recanti l'indicazione della diagnosi dell'infermità o della lesione che determinano un'incapacità lavorativa, i datori di lavoro non possono, comunque, utilizzare ulteriormente tali informazioni.

Diversamente, per usufruire di permessi o congedi per gravi infermità o altri gravi motivi familiari, il lavoratore è tenuto per legge a produrre alla propria amministrazione idonea documentazione medica attestante le gravi infermità o le gravi patologie da cui risultano affetti i propri familiari.