

Vaccino: cosa non può fare il datore di lavoro

17 Febbraio 2021



Le indicazioni del Garante della Privacy nelle risposte ad alcune *faq*, pubblicate oggi.

Le pretese del datore di lavoro in materia di vaccinazione contro il Coronavirus dei propri dipendenti hanno margini abbastanza limitati, secondo il Garante per la protezione dei dati personali.

L'Autorità amministrativa indipendente ha affrontato il tema oggi, pubblicando le risposte ad alcune *frequently asked questions (faq)*, cioè domande più ricorrenti. Chiedere, infatti, a un lavoratore di vaccinarsi per accedere alla sede o all'ufficio dove svolge la sua mansione è lesivo della privacy del dipendente.

Più nel dettaglio, il Garante per la protezione dei dati personali spiega che, allo stato attuale, la normativa da tenere presente è quella che riguarda le misure speciali di protezione previste per alcuni ambienti lavorativi [1].

Il Parlamento non ha provveduto a legiferare in materia. Questo vuol dire che, per il momento, non c'è una norma che definisca la vaccinazione anti-Covid requisito imprescindibile per svolgere alcune professioni, come ad esempio quelle mediche e sanitarie in genere. Finché questo non accadrà, bisognerà assumere come punto di riferimento la normativa già citata poche righe fa.

«In tale quadro - spiega il Garante della Privacy - solo il medico competente, nella sua funzione di raccordo tra il sistema sanitario nazionale/locale e lo specifico contesto lavorativo e nel rispetto delle indicazioni fornite dalle autorità sanitarie anche in merito all'efficacia e all'affidabilità medico-scientifica del vaccino, può trattare i dati personali relativi alla vaccinazione dei dipendenti e, se del caso, tenerne conto in sede di valutazione dell'idoneità alla mansione specifica».

Il datore di lavoro può solo prendere atto delle eventuali misure che il medico ritenga opportuno attuare e, appunto, provvedere ad attuarle, in tutti quei casi in cui un lavoratore sia ritenuto - dal medico - temporaneamente inidoneo a svolgere la sua attività lavorativa [2].

Non solo. Al capo non compete neanche sapere chi, del suo staff, si è vaccinato e chi no. Dunque, i vertici di un'azienda non possono chiedere conferma ai lavoratori se abbiano provveduto o meno alla somministrazione del siero anti-Covid. Men che meno hanno il diritto di accesso alla documentazione sanitaria del lavoratore, sempre al fine di accertarsi del suo stato vaccinale.

Questo tipo di ingerenza, che dunque sarebbe arbitraria, non è prevista dalle disposizioni riguardanti l'emergenza sanitaria, né dalla disciplina in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. E nemmeno il fatto che il lavoratore sia d'accordo a rivelare queste informazioni o a fornire la documentazione richiesta può costituire una legittima condizione per un trattamento di dati personali che non sarebbe valido.

Il capo non può nemmeno rivolgersi al medico per sapere chi tra i suoi dipendenti si è vaccinato contro il Coronavirus. Non può chiedere i nominativi dei lavoratori che hanno accettato di ricevere le dosi di siero anti-Covid.

«Solo il medico competente - ricorda l'Autorità amministrativa nelle sue *faq* - può infatti trattare i dati sanitari dei lavoratori e tra questi, se del caso, le informazioni relative alla vaccinazione, nell'ambito della sorveglianza sanitaria e in sede di verifica dell'idoneità alla mansione specifica».

Al capo rimane la facoltà di acquisire i giudizi di idoneità alla mansione specifica e le eventuali prescrizioni e/o limitazioni in essi riportati, come specificato poco fa [3].

note

[1] Art. 279, Titolo X d.lgs. 81/2008;

[2] Art. 279, 41 e 42 del d.lgs. 81/2008;

[3] Art. 18 co. 1, lett. c), g) e bb) d.lgs. 81/2008.

Autore immagine: [canva.com/](https://www.canva.com/)

(da www.laleggepertutti.it)