

TUTELA DELLA RISERVATEZZA E CONTROLLO A DISTANZA

CGIL

FACCIAMO CHIAREZZA

Il 24 aprile 2020 è stato aggiornato il “Protocollo Interconfederale di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro”. Nella fase applicativa la contrattazione diventerà ancora più centrale. È importante pertanto ricordare quali sono le norme e i vincoli di riferimento a partire dallo Statuto dei diritti dei lavoratori che, anche nel mezzo di una pandemia, insieme alla Costituzione, all’art.2087 del Codice ed al D.Lgs.81/08 “gode di ottima salute”.

LA SORVEGLIANZA SANITARIA

ART. 5 STATUTO LAVORATORI

Al datore di lavoro è fatto divieto di procedere direttamente agli accertamenti sanitari.

Chi se ne può incaricare? Il medico competente che è titolare del trattamento e tenuto al segreto professionale. Spetta a lui determinare le modalità per procedere all’accertamento ed alla raccolta delle informazioni necessarie a prevenire la diffusione del contagio e **LE INFORMAZIONI STESSE SONO DIRETTAMENTE SOTTO LA SUA RESPONSABILITÀ.**



La tua azienda vuole utilizzare i test sierologici rapidi?

Questi test offrono risposte non definitive e non esaustive, molte volte in forma di range di possibilità; sono in corso di validazione da parte del Ministero della Salute e dell’ISS. In attesa meglio i tamponi, ancora meglio effettuati dalle strutture sanitarie pubbliche, anche se devono essere ripetuti periodicamente.

AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il d.lgs. 81 prevede che la valutazione dei rischi sia sulla base della effettiva situazione nel luogo di lavoro e sempre aggiornato: bisogna chiederne la revisione o l’integrazione con i protocolli anticontagio negoziati a livello aziendale e territoriale anche ai fini del riconoscimento dell’infortunio Covid da parte dell’Inail.

GLI STRUMENTI DI CONTROLLO A DISTANZA

ART. 4 STATUTO LAVORATORI

Ai fini dell’utilizzabilità delle informazioni raccolte il datore di lavoro è obbligato a:

- dare adeguata informativa al lavoratore (art. 4 c3) circa le modalità d’uso degli strumenti;
- osservare le norme sulla protezione dei dati personali.

Gli unici dati che il datore potrà raccogliere sono quelli funzionali alle finalità di sicurezza del lavoro. Le intese dovranno precisare che le informazioni acquisite non saranno usate a fini disciplinari.



Come potrebbe venire monitorato il rispetto delle norme di distanziamento sul posto di lavoro?

Apparecchiature di controllo: telecamere, applicazioni e dispositivi indossabili.

Le apparecchiature di controllo possono essere installate solo nel rispetto dell’art. 4 c1 Statuto dei lavoratori • Gli strumenti di controllo NON sono strumenti di lavoro • NON BASTA l’accordo del singolo lavoratore • Serve l’accordo sindacale (Rsu/Rsa) o il provvedimento autorizzativo dell’ITL.

LE MISURE DI CONTENIMENTO DEL VIRUS COVID 19 NON PREVEDONO IL LOCKDOWN DEI DIRITTI DI CHI LAVORA!