

# L'obbligo della visita medica

Il datore di lavoro ha il diritto di imporre accertamenti sanitari a un dipendente per verificarne la capacità lavorativa, ma il medico deve garantire riservatezza sullo stato di salute del lavoratore.



**Luca Cattaneo, avvocato e notaio, studio legale Barchi Nicoli Trisconi Gianini, Lugano.**

**S**ebbene non espressamente previsto dalla legge, al datore di lavoro è conferito - a determinate condizioni e a proprie spese - il diritto di rivolgersi a un medico di fiducia per richiedere di attestare l'(in)abilità lavorativa di un proprio dipendente.

Seguendo le direttive del datore di lavoro, al lavoratore incomberà quindi l'obbligo (nel senso che un indebito rifiuto può comportare la decadenza del diritto allo stipendio o addirittura il licenziamento) di sottoporsi a una visita medica a cui farà seguito il rilascio di un certificato destinato non al paziente, bensì al datore di lavoro.

Va da sé che una visita medica richiesta e imposta dal datore di lavoro costituisce un provvedimento in contrasto con il principio della protezione della personalità del lavoratore, il cui rispetto deve evidentemente essere garantito anche dal datore di lavoro.

Ne consegue che, per poter sottoporre un proprio dipendente a un esame medico, non è sufficiente nutrire un dubbio (soggettivo) in merito al reale stato di salute del proprio dipendente. Si dovrà piuttosto dimostrare che sussistono elementi oggettivi che mettono in discussione l'incapacità del dipendente di prestare il proprio lavoro.

Il datore di lavoro non è tuttavia l'unico a dover rispettare la personalità del lavoratore. Pure il medico incaricato di allestire il certificato è limitato nel proprio operato, in particolare per quanto attiene al contenuto del parere che verrà rilasciato a una persona diversa rispetto al paziente stesso. I limiti del medico sono segnatamente dettati dalla legislazione in materia di protezione dei dati, nonché dal segreto professionale che incombe (anche) al personale medico.

Proprio su quest'ultimo aspetto, ossia sulle informazioni riferite al paziente che un medico può comunicare al datore di lavoro, il Tribunale federale ha di recente fatto chiarezza, confermando la violazione del segreto professionale (e quindi la condanna penale) di un medico che ha trasmesso al datore di lavoro informazioni riferite allo stato di salute del paziente-lavoratore, quando avrebbe invece dovuto limitarsi a esprimersi sulla sola capacità lavorativa di quest'ultimo.

Nella sua decisione, l'Alta Corte ha stabilito che anche quei medici che agiscono su mandato dei datori di lavoro rimangono a tutti gli effetti dei 'medici' e non possono pretendere di essere qualificati come dei semplici 'periti' del datore di lavoro.

Nella loro veste di 'medici', essi sono dunque tenuti ad attenersi rigorosamente al segreto professionale nei riguardi del paziente (il lavoratore), a prescindere dal fatto che il mandato sia stato loro conferito da qualcun altro (il datore di lavoro).

Il paziente-lavoratore deve infatti poter fare affidamento sul fatto che la diagnosi (e quindi la valutazione della sua incapacità lavorativa) venga effettuata sulla scorta di tutte le informazioni necessarie a quest'ultimo per una corretta valutazione medica, ma nel contempo il paziente deve pure essere certo che quanto da lui comunicato al medico rimanga riservato e non vada a finire nelle mani di terzi.

Il datore di lavoro non avrà quindi alcun diritto di conoscere la diagnosi o lo stato di salute del proprio dipendente. Il certificato medico a lui destinato potrà contenere solamente quegli elementi a lui indispensabili per avere la certezza che il lavoratore sia (in)capace di prestare la propria forza lavoro.

Concretamente, il certificato medico potrà contenere informazioni unicamente

sull'esistenza, la durata e il grado dell'eventuale incapacità lavorativa, nonché rispondere (anche e soprattutto per questioni assicurative) alla domanda se trattasi di un caso di malattia o di infortunio.

Il medico non potrà indicare nulla di più nel proprio certificato, nemmeno facendo leva sul mandato conferito dal datore di lavoro o sul consenso del paziente al rilascio del certificato nelle mani di un terzo.

Tale consenso non libera invero il medico dal segreto professionale che gli incombe per legge, ritenuto che l'interesse del lavoratore è limitato all'aspetto della dimostrazione della sua (in)capacità lavorativa.

Statuendo sulla responsabilità penale del medico, il Tribunale federale non ha in definitiva fatto altro che confermare il compromesso già sviluppato dalla dottrina a proposito degli accertamenti medici permessi nell'ambito del rapporto di lavoro.

Se da un lato il datore di lavoro ha tutto il diritto di sottoporre un proprio dipendente a degli accertamenti medici, dall'altro, il lavoratore deve poter essere certo che i dati relativi al suo stato di salute vengano trattati dal solo medico e non dal datore di lavoro.

È infatti solo il primo a poter tirare delle conseguenze sulla capacità lavorativa del dipendente in base alla sua valutazione medica e il secondo non potrà che affidarsi alle conclusioni del medico, senza poter conoscere le motivazioni alla base delle stesse.