PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 5 - numero 855 di giovedì 02 ottobre 2003

Niente test genetici sui lavoratori

Gli esperti del Gruppo Europeo sull'Etica nelle Scienze e nelle Nuove Tecnologie bocciano lo "screening genetico", consentito solo in casi eccezionali.

Il Gruppo Europeo sull'Etica nelle Scienze e nelle Nuove Tecnologie, costituito da esperti indipendenti dei 15 Paesi membri UE, ha pubblicato di recente un parere in merito agli "Aspetti etici dei test genetici sul luogo di lavoro".

Alla redazione del documento, frutto di due anni di lavoro, ha partecipato anche il Prof. Stefano Rodotà, presidente del Garante italiano per la privacy.

Il parere riguarda lo "screening genetico", ossia i test genetici condotti per individuare l'eventuale presenza di (o suscettibilità a) alterazioni nel patrimonio genetico di una persona. Diverso è invece il caso del "monitoraggio genetico", ossia l'esecuzione di indagini genetiche a intervalli regolari per verificare se le condizioni dell'ambiente di lavoro, in sé potenzialmente nocive, abbiano portato ad alterazioni del patrimonio genetico dei dipendenti.
Il Gruppo ha sottolineato, tuttavia, che le conclusioni complessive ed il contesto di riferimento del parere restano validi anche per il monitoraggio genetico.

Gli esperti hanno bocciato l'utilizzo dello "screening genetico" da parte di datori di lavoro.
Né prima né dopo l'assunzione possono essere effettuati test genetici sui lavoratori.
Allo screening genetico si può ricorrere solo in casi del tutto eccezionali, espressamente previsti e regolati dalla legge, a fini di tutela della salute, e comunque con il consenso informato dei lavoratori.

Dal punto di vista scientifico allo stato attuale delle conoscenze scientifiche l'affidabilità e il valore predittivo dei test sono ancora controversi.

Sul piano giuridico, a livello internazionale non esistono norme dedicate espressamente al tema dei test genetici sul luogo di lavoro; in particolare, non ci sono disposizioni che disciplinino le modalità di raccolta e trattamento dei dati genetici. Peraltro, in molti Paesi UE esistono norme nazionali che, ad esempio, vietano la discriminazione basata sui risultati di test genetici predittivi, oppure vietano del tutto l'esecuzione di test genetici sul luogo di lavoro (ai fini dell'assunzione o durante il rapporto di lavoro). Va ricordato, a questo proposito, che in Italia il trattamento di dati genetici è consentito solo con l'autorizzazione del Garante alle condizioni indicate in tale autorizzazione.

I punti salienti del parere formulato dal Gruppo Europeo sull'Etica nelle Scienze e nelle Nuove Tecnologie sono stati illustrati nella newsletter del garante Italiano per la privacy.

1)I lavoratori ed i candidati all'impiego devono considerare normale l'esecuzione di una visita medica per valutare l'attitudine ad una determinata attività; tuttavia, la visita medica non deve costituire un criterio di selezione, e deve essere effettuata dopo che la fase di selezione si è conclusa.

2)Lo screening genetico è un esame medico e riguarda la potenziale evoluzione dello stato di salute di una persona; nel contesto lavorativo, si deve tenere conto soltanto dello stato di salute corrente del lavoratore.

3)Il Gruppo ritiene inaccettabile sul piano etico ricorrere allo screening genetico nell'ambito di una visita medica, o comunicare i risultati di test genetici pregressi. I test genetici non sono necessari per garantire il rispetto degli obblighi e dei diritti legittimi del datore di lavoro in materia sanitaria, o per la valutazione attitudinale; pertanto, in linea di principio, i datori di lavoro non dovrebbero ricorrere a test genetici di screening né chiedere ai lavoratori di sottoporsi a test del genere.

4)Il ricorso ai test genetici di screening deve costituire un'eccezione, al fine di garantire la tutela della salute dei lavoratori o di terzi, e deve essere effettivamente necessario, deve fondarsi sulla provata validità scientifica del test, deve essere proporzionato alle finalità da raggiungere e non deve comportare alcuna discriminazione per i lavoratori coinvolti.

5)I casi eccezionali nei quali è ammissibile effettuare test genetici di screening sul luogo di lavoro devono essere specificati espressamente per legge, eventualmente prevedendo il coinvolgimento di organismi sindacali e di enti indipendenti di controllo.

6)E' indispensabile il consenso informato del lavoratore o del candidato all'impiego, che deve avere la possibilità di ricorrere ad un consulente legale indipendente.

7)I dati genetici devono rimanere riservati come ogni altro dato sanitario; ogni comunicazione a terzi, compreso il datore di lavoro, è vietata senza il consenso dell'interessato. In particolare, i risultati di test di screening o di monitoraggio effettuati sul luogo di lavoro non devono essere comunicati a fini assicurativi.

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

---

www.puntosicuro.it