

UFFICIO STUDI CODAU

"Documento redatto con il contributo dei componenti dell'Ufficio Studi e VALIDATO dal Comitato Scientifico del Codau".

L'amministrazione può fornire alle organizzazioni sindacali dati numerici o aggregati e non anche quelli riferibili a uno o più lavoratori individuabili.¹

COMMENTO alla [nota del GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI del 10-12-2020](#)

Le amministrazioni sempre più spesso pongono quesiti concernenti la possibilità o meno di fornire, alle OO.SS. che lo richiedano, i dati del trattamento accessorio riferiti ai singoli lavoratori. Sul punto sono intervenuti, nel tempo, orientamenti della Magistratura e pareri da parte del Garante per la protezione dei dati personali che, alla luce della normativa di riferimento, ha individuato dei criteri relativi alla comunicazione dei dati personali dei dipendenti, soprattutto appartenenti al settore pubblico, alle organizzazioni sindacali.

Il trattamento dei dati personali, in genere, deve essere ispirato a dei principi fondamentali individuati dal Regolamento n. 2016/679/UE, il quale, all'art.6 comma 1, si occupa della liceità del trattamento dei dati personali e stabilisce che:

1. Il trattamento è lecito solo se e nella misura in cui ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'interessato ha espresso il consenso al trattamento dei propri dati personali per una o più specifiche finalità;
- b) il trattamento è necessario all'esecuzione di un contratto di cui l'interessato è parte o all'esecuzione di misure precontrattuali adottate su richiesta dello stesso;
- c) il trattamento è necessario per adempiere un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del trattamento;
- d) il trattamento è necessario per la salvaguardia degli interessi vitali dell'interessato o di un'altra persona fisica;
- e) il trattamento è necessario per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento;
- f) il trattamento è necessario per il perseguimento del legittimo interesse del titolare del trattamento o di terzi, a condizione che non prevalgano gli interessi o i diritti e le libertà fondamentali dell'interessato che richiedono la protezione dei dati personali, in particolare se l'interessato è un minore.

La lettera f) del primo comma non si applica al trattamento di dati effettuato dalle autorità pubbliche nell'esecuzione dei loro compiti.

All'art. 88, commi 1 e 2, del suddetto Regolamento, si statuisce che gli Stati membri possono prevedere, con legge o tramite contratti collettivi, norme più specifiche per assicurare la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro, in particolare per finalità di assunzione, esecuzione del contratto di lavoro, compreso l'adempimento degli obblighi stabiliti dalla legge o da contratti collettivi, di gestione, pianificazione e organizzazione

¹ Ha collaborato alla stesura del presente documento la dott.ssa Giulia Giontella Università di Camerino

del lavoro, parità e diversità sul posto di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, protezione della proprietà del datore di lavoro o del cliente e ai fini dell'esercizio e del godimento, individuale o collettivo, dei diritti e dei vantaggi connessi al lavoro, nonché per finalità di cessazione del rapporto di lavoro. Tali norme includono misure appropriate e specifiche a salvaguardia della dignità umana, degli interessi legittimi e dei diritti fondamentali degli interessati, in particolare per quanto riguarda la trasparenza del trattamento, il trasferimento di dati personali nell'ambito di un gruppo imprenditoriale o di un gruppo di imprese che svolge un'attività economica comune e i sistemi di monitoraggio sul posto di lavoro.

La normativa nazionale prevede norme specifiche riguardanti il rapporto di lavoro che, oltre a richiamare i principi generali di tutela previsti dalla Legge n. 300/1970, rimanda anche ai principi fondamentali contenuti nel c.d. Gruppo "Articolo 29", documento che definisce il corretto trattamento dei dati in ambito professionale e che ha individuato quale principio fondamentale quello per cui ogni lavoratore, indipendentemente dal tipo di contratto a lui applicato, ha diritto al rispetto della vita privata, della sua libertà e dignità. Il documento inoltre stabilisce che ogni lavoratore deve essere adeguatamente informato sulle modalità di trattamento dei dati personali in maniera chiara, semplice ed esaustiva.

Il datore di lavoro, inoltre, deve sempre adottare misure preventive volte alla protezione della riservatezza dei lavoratori e dovrà farlo nel rispetto del principio della *c.d. accountability* ossia di una gestione aziendale responsabile che tenga conto dei rischi connessi all'attività svolta e che sia idonea a garantire la piena conformità del trattamento dei dati personali ai principi sanciti dal Regolamento e dalla legislazione nazionale. Quindi, nell'effettuare il trattamento di dati personali, i datori di lavoro devono tenere ben presenti i diritti fondamentali dei lavoratori, ivi incluso il diritto alla loro riservatezza. Il trattamento dei dati dovrà essere giustificato e dovrà trovare fondamento su basi giuridiche e interessi meritevoli di tutela quali, l'esecuzione di obblighi derivanti da un contratto di lavoro, l'adempimento di obbligazioni previste dalla legge o l'interesse legittimo del datore. Sull'interesse legittimo del datore di lavoro, il c.d. Gruppo "Articolo 29" ricorda a ciascun datore di lavoro di valutare preventivamente la necessità e la proporzionalità del trattamento in essere per il perseguimento di una finalità legittima, nonché di adottare le dovute misure di sicurezza volte a bilanciare la finalità del trattamento con i diritti e le libertà fondamentali dei lavoratori, redigendo, se del caso, anche una valutazione di impatto del trattamento.

Il problema si pone quando l'informazione sui dati dei lavoratori, viene comunicata all'esterno. Anche in questo caso si richiama l'art. 6 del Reg UE 2016/679 e quindi essa è legittima solo in presenza di una valida base giuridica.

Un episodio tipico di trasmissione dei dati personali all'esterno, si ha quando le organizzazioni sindacali, in esecuzione della loro funzione tipica di rappresentanza e tutela del lavoratore, richiedono dati personali dei dipendenti al datore di lavoro. È anzitutto necessario comprendere la finalità per la quale vengono richiesti i dati

personali dei lavoratori. Il titolare sarà pertanto tenuto ad effettuare un'equa valutazione e bilanciamento degli interessi al fine di valutare quali siano le finalità e quindi le basi giuridiche del trattamento. Il datore di lavoro dovrà pertanto comprendere caso per caso le finalità della specifica richiesta formulata dai sindacati. In taluni casi, infatti, il trattamento dei dati personali da parte dell'OO.SS potrebbe non essere sempre necessario al perseguimento degli interessi del lavoratore.

Sul tema si è già espresso in passato il Garante per la Protezione dei dati personali nelle *"Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico"*, del 14 giugno 2007 (Gazzetta Ufficiale del 13 luglio 2007, n. 161). L'autorità ha precisato che talvolta per raggiungere i medesimi obiettivi può essere sufficiente trasmettere alle organizzazioni sindacali dati anonimi quali, per esempio, dati ricavati dalle informazioni relative a singoli o a gruppi di lavoratori. In breve, il titolare può fornire alle organizzazioni sindacali dati numerici o aggregati e non anche quelli riferibili ad uno o più lavoratori individuabili. Diverso è il caso in cui sia il contratto collettivo di riferimento a prevedere che l'informazione abbia ad oggetto anche dati nominativi del personale per verificare la corretta attuazione di taluni atti organizzativi. Sul punto il Garante ha infatti affermato deve essere posta particolare attenzione alle disposizioni dei contratti collettivi che prevedono la conoscenza di dati da parte di organizzazioni sindacali.

Rimane comunque fermo il diritto, per le organizzazioni sindacali, di accedere ad atti e documenti con le apposite procedure di accesso e dunque, nel caso di comunicazione non consentita, si potranno sempre intentare le opportune procedure nel rispetto della normativa e dei presupposti previsti.

Interessante è l'intervento della magistratura soprattutto sulla questione della anti-sindacalità del rifiuto di un datore di lavoro (pubblica amministrazione) di dare informazioni alle rappresentanze sindacali sui criteri di distribuzione del fondo e le somme erogate ai singoli beneficiari. Il datore di lavoro invocava, a giustificazione del suo diniego, la disciplina della tutela della privacy ed in particolare asseriva la necessità del consenso del lavoratore. Sul caso si è espresso il Consiglio di Stato (sent. n. 4477 del 5/8/2003) che ha affermato che, stante la natura pubblica del datore di lavoro, si applica la norma relativa alla trasparenza e chiarezza dell'azione amministrativa.

Interessante è ancora la sentenza n. 165/4 del 9/01/2006 del Tribunale di Camerino, con cui il giudice ha condannato una scuola perché aveva sistematicamente rifiutato la consegna alla RSU della documentazione relativa al fondo di istituto. L'Amministrazione scolastica aveva fornito informazioni generiche rifiutandosi di consegnare un prospetto analitico dei nomi dei lavoratori che avevano avuto accesso al fondo, opponendo motivi di privacy.

Il Tribunale ha evidenziato come la condotta posta in essere dal Dirigente scolastico, ed il rifiuto di consegnare alla RSU la documentazione, si configura come comportamento "ostruzionistico" e antisindacale ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori perché *"lesiva delle prerogative riconosciute alle organizzazioni sindacali in una materia"*

particolarmente delicata come quella della gestione e distribuzione delle risorse finanziarie della scuola".

Il Garante, in materia, ha dettato le proprie *Linee guida* sul trattamento di dati personali di lavoratori per le finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico, del 14 giugno 2007 nelle quali, con riferimento specifico alle comunicazioni ai sindacati, precisa che, ad esclusione dei casi in cui il contratto collettivo applicabile preveda espressamente che l'informazione sindacale abbia ad oggetto anche dati nominativi del personale per verificare la corretta attuazione di taluni atti organizzativi, **l'amministrazione può fornire alle organizzazioni sindacali dati numerici o aggregati e non anche quelli riferibili a uno o più lavoratori individuabili.**

Il problema riguarda l'ipotesi della messa a disposizione di un sindacato di dati personali di lavoratori non iscritti a quel sindacato. Per gli iscritti a una organizzazione il rapporto di delega copre la liceità dello scambio di dati personali dell'iscritto tra datore di lavoro e sindacato.

A questo proposito, si ritiene che i contratti collettivi, già invocati come valida fonte giustificatrice della comunicazione di dati personali da datore di lavoro al sindacato sono un'adeguata base giuridica contrattuale in linea con il GDPR.

Il Garante di recente, in una risposta del 26 maggio 2006 ad un quesito circa l'applicazione della normativa di cui all'articolo 6 CCNL Comparto scuola, ha precisato che " *Per ciò che concerne la materia di interesse, si rappresenta che il trattamento dei dati da parte dei soggetti pubblici è disciplinato dagli articoli 18 e seguenti del Codice in materia di protezione dei dati personali (D.L.vo 196/2003). In particolare, ai sensi dell'art. 19 comma 3 la comunicazione di dati da parte dei soggetti pubblici a privati o la diffusione, è ammessa unicamente quando è prevista da una norma di legge o di regolamento.*"

Ultimo intervento del Garante, in ordine di tempo, è la recente nota 49472 del 28 dicembre 2020 che rende su quesito dell'ARAN-Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni e al Ministero Istruzione- con oggetto "*Chiarimenti in merito alla legittimità di fornire dati personali dei dipendenti alle organizzazioni sindacali*".

L'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche aveva trasmesso una nota al Garante nonché all'Avvocatura Generale dello Stato e al Ministero dell'Istruzione in relazione all'interpretazione delle disposizioni contenute nel contratto collettivo nazionale del c.d. "comparto scuola", attualmente in vigore, con specifico riguardo alla richiesta, avanzata da parte di organizzazioni sindacali, di nominativi e compensi del personale docente e non docente degli istituti scolastici, con riguardo alle attività finanziate tramite il c.d. fondo d'istituto.

L'Aran ha evidenziato che il CCNL sottoscritto il 19/4/2018 ed attualmente in vigore, ha disposto la sostituzione della disciplina previgente in materia, ed ha stabilito, all'art.22, che tra le informazioni rivolte ai sindacati non figurano più i nominativi del personale utilizzato nelle attività e nei progetti retribuiti con il fondo d'istituto. Pertanto, l'art.6 del previgente CCNL non trova più applicazione.

Il garante riconosce che l'Istituto Scolastico, analogamente agli altri soggetti pubblici, può trattare dati personali dei suoi dipendenti se il trattamento è necessario, in generale, per la gestione del rapporto di lavoro e per adempiere a specifici obblighi o compiti previsti da leggi, dalla normativa comunitaria, da regolamenti o da contratti collettivi (artt. 6, par. 1, lett. c) e 88 del Regolamento)".

È evidente che, in base ai principi in materia di protezione dei dati personali e, in particolare, al principio di responsabilizzazione, spetta a ciascun titolare individuare i presupposti e le condizioni di liceità del trattamento dei dati, nonché essere in grado di dimostrare che il trattamento venga effettuato conformemente alla normativa di settore.

Le operazioni di trattamento dei dati consistono nelle "comunicazioni" di dati personali alle OO.SS e queste sono ammesse solo quando previste da una norma di legge o di regolamento.

La messa a disposizione delle organizzazioni sindacali, da parte dell'amministrazione, di dati personali di dipendenti in qualunque forma comporta una "comunicazione" di dati personali (art. 2-ter, comma 4, lett. a), del Codice) che, in tale contesto, è ammessa per l'adempimento di obblighi e l'esercizio di diritti in materia di diritto del lavoro nei limiti stabiliti dalla normativa di settore solo quando prevista da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento (art. 2-ter, commi 1 e 3 del Codice)".

Il Garante, quindi, ribadisce che si possono comunicare dati personali ai rappresentanti sindacali esclusivamente nella misura in cui tali dati siano necessari ed utili per consentire l'attuazione della rappresentanza e la tutela degli interessi del lavoratore dipendente e per l'esecuzione di attività di controllo e vigilanza imposti dalla normativa di settore.

Il Garante ha affermato, inoltre, un principio generale con riguardo ai flussi di dati tra le amministrazioni e le organizzazioni sindacali, precisando che di regola si debba consentire *"un accesso preliminare del sindacato a dati aggregati, riferiti all'intera struttura lavorativa o a singole unità organizzative ovvero a gruppi di lavoratori e, soltanto in presenza di successive anomalie o di specifiche esigenze di verifica, consentire (in casi espressamente previsti e circostanziati) all'organizzazione sindacale di conoscere anche informazioni personali relative a singoli o a gruppi di lavoratori. Ciò sempreché, nel caso concreto, sia effettivamente necessario per dimostrare la corretta applicazione dei criteri pattuiti e la comunicazione sia limitata alle informazioni pertinenti e non eccedenti*

rispetto a tale scopo". In ogni caso, in assenza di una disposizione normativa che soddisfi i requisiti previsti dalla disciplina di protezione dei dati, come sopra rappresentato, potranno essere forniti alle organizzazioni sindacali solo dati numerici o aggregati.

Alla luce delle considerazioni che precedono, con riguardo al caso di specie, si ritiene che il quadro normativo vigente applicabile al c.d. "comparto scuola" non consenta agli Istituti scolastici di comunicare alle organizzazioni sindacali i nominativi dei docenti o di altro personale e le somme liquidate a ciascuno per lo svolgimento di attività finanziate con il c.d. fondo d'istituto. La finalità di dare evidenza alle organizzazioni sindacali della remunerazione dei progetti finanziati con il fondo d'Istituto può essere, infatti, perseguita rendendo disponibile alle parti sindacali, ad esempio, il solo ammontare complessivo del trattamento accessorio effettivamente distribuito, eventualmente ripartito "per fasce" o "qualifiche", senza comunicare i nominativi e le somme erogate individualmente a titolo di compenso accessorio. In altri termini, la mancata comunicazione dei nominativi dei singoli dipendenti che hanno svolto le prestazioni non impedisce alle organizzazioni sindacali di esercitare il loro ruolo in quanto potranno utilizzare il dato complessivo ai fini delle verifiche di propria competenza nel quadro dell'informazione successiva. Ciò in quanto occorre rispettare la necessità che l'azione della p.a. non travalichi il limite dell'equilibrio proporzionale fra esigenze di trasparenza e riservatezza.

Restano tuttavia applicabili le forme di accesso e conoscenza degli atti amministrativi, nei limiti e con le modalità che sono stabilite dalla disciplina di riferimento i cui presupposti saranno valutati dall'amministrazione al fine di permettere o meno l'ottenimento o la visione eventuale della documentazione a cui si è chiesto accesso, tenuto conto che l'organizzazione sindacale può essere legittimata all'esercizio del diritto di accesso documentale solo entro il limite della cognizione di documenti che possono coinvolgere le prerogative del sindacato quale istituzione esponentiale di categoria e alle posizioni di singoli lavoratori iscritti per cui il sindacato opera.

In conclusione, il Garante ritiene che al fine della verifica di una corretta gestione amministrativa nel suo complesso, sia sufficiente fornire il dato macro-aggregato senza la necessità che vengano utilizzati dati di dettaglio o che consentano comunque la immediata identificabilità dei dipendenti cui i medesimi si riferiscono. Qualora venisse a determinarsi la necessità di verificare una o più voci di destinazione delle risorse le organizzazioni sindacali potranno, a pieno titolo, operare verifiche di più ampio respiro tendenti anche a prevenire eventuali anomalie che dovessero riscontrarsi a consuntivo e assicurare una corretta gestione delle risorse del fondo per la contrattazione integrativa, nel rispetto dei ruoli che le disposizioni legislative assegnano ad ogni soggetto istituzionale.