



ARAN-Agenzia per la rappresentanza
negoiale delle pubbliche amministrazioni
Via Del Corso, 476
00186 Roma

PEC: protocollo@pec.aranagenzia.it

Responsabile della protezione dei dati
Pietro De Falco
PEC: dpo@pec.aranagenzia.it

Ministero Istruzione

PEC:
dgpersonalescuola@postacert.istruzione.it

Responsabile della protezione dei dati
dott.ssa Antonietta D'Amato

email:
rpd@istruzione.it

Avvocatura Generale dello Stato
Vice Avvocato Generale
Vincenzo Nunziata

email:
vincenzo.nunziata@avvocaturastato.it

Proc. M. De Vergori

email:
monica.devergori@avvocaturastato.it

Responsabile della protezione dei dati
Eugenio De Bonis

email: rpd@avvocaturastato.it

DRP/EP-LDA/158205

(Rif. nota del 10/12/2020)

Oggetto: Chiarimenti in merito alla legittimità di fornire dati personali dei dipendenti alle organizzazioni sindacali



1. Premessa.

Si fa riferimento alla nota in epigrafe con la quale l’Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (di seguito, “Aran”) ha 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.

In particolare, l’Aran precisa che alla luce delle disposizioni del CCNL sottoscritto il 19 aprile 2018 (spec., artt. 4, 5 e 22) *“si ricava la conclusione che la disciplina pregressa relativa alle relazioni sindacali è stata sostituita integralmente dal nuovo dettato contrattuale”* e che l’art. 22 del contratto collettivo ha previsto, tra le prerogative sindacali, alcune materie di informazione successiva, tra le quali comunque non figurano più *“i nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo d’istituto”* come invece stabilito, in passato, dall’art. 6, comma 2, lettera n) del previgente CCNL del 29 novembre 2007, il quale dunque non trova più applicazione.

2. La disciplina in materia di protezione dei dati personali

La legittimità delle richieste avanzate da parte delle Organizzazioni sindacali nei confronti della dirigenza scolastica, volte a ottenere, in applicazione dell’art. 6, comma 2 del CCNL 29 novembre 2007 (Contratto collettivo nazionale del “comparto scuola”, quadriennio giuridico 2006-09 e 1° biennio economico 2006-07), *“i nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo d’istituto”* nonché *“i compensi erogati individualmente”* a ciascuno di essi era stata oggetto di esame da parte dell’Ufficio del Garante (cfr. nota del 7 ottobre 2014, prot. n. 28510) alla luce del quadro normativo anteriore all’entrata in vigore del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (di seguito, il “Regolamento”) e delle modifiche apportate dal d.lgs. n. 101/2018 al d.lgs. n. 196 del 30 giugno 2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali, di seguito, il “Codice”).

Nel prendere atto della particolare delicatezza della questione sollevata, anche in considerazione della rilevanza nazionale della stessa, si formulano di seguito talune considerazioni con esclusivo riguardo ai profili di competenza di questa Autorità, nel quadro della vigente disciplina in materia di protezione dei dati (Regolamento e Codice) e della nuova disciplina di settore.

Analogamente agli altri soggetti pubblici, l’istituto scolastico può trattare i dati personali dei docenti e del personale ATA 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). Il trattamento è, inoltre, lecito quando sia *“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”* (art. 6, par. 1, lett. e) e par. 2 e 3 del Regolamento).

La disciplina nazionale ha introdotto disposizioni più specifiche per adeguare l’applicazione delle norme del Regolamento, determinando, con maggiore precisione, requisiti specifici per il trattamento e altre misure atte a garantire un trattamento lecito e corretto (art. 6, par. 2 del Regolamento) e, in tale ambito, ha previsto che le operazioni di trattamento che



consistono nella “*comunicazione*” di dati personali sono ammesse solo quando previste da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento (art. 2-ter, commi 1 e 3, del Codice).

Il datore di lavoro, titolare del trattamento, è, in ogni caso, tenuto a rispettare i principi di “*liceità, correttezza e trasparenza*”, “*limitazione delle finalità*”, “*minimizzazione*” nonché “*integrità e riservatezza*” dei dati e “*responsabilizzazione*” (art. 5 del Regolamento).

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 al Regolamento e alle disposizioni del Codice (artt. 5, par. 2 e 24 del Regolamento).

Ciò stante, al fine di prevenire trattamenti di dati personali non conformi alla disciplina vigente si ritiene opportuno fornire di seguito alcuni chiarimenti.

3. Le valutazioni dell’Ufficio

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). Nei limiti e negli ambiti ad essi demandati da norme di legge o di regolamento, i contratti collettivi possono contenere specificazioni e disposizioni di dettaglio (cfr. considerando 41 e art. 88 del Regolamento; v. Raccomandazione del 1° aprile 2015, CM/Rec(2015)5, sul trattamento di dati personali nel contesto occupazionale, par. 7 “*Conformemente alle legislazioni e prassi nazionali o alle previsioni contenute in contratti collettivi, si possono comunicare dati personali ai rappresentanti dei dipendenti esclusivamente nella misura in cui tali dati siano necessari per permettere a questi ultimi di rappresentare adeguatamente gli interessi dei dipendenti ovvero qualora i dati in questione siano necessari per l’adempimento ed il controllo degli obblighi fissati in contratti collettivi*”). La contrattazione collettiva disciplina infatti taluni aspetti del rapporto di lavoro, espressamente individuati dalla legge (ad esempio, la corresponsione del trattamento accessorio) nonché le relazioni sindacali “*nei limiti previsti dalle norme di legge*” (art. 40 d.lgs. n. 165/2001).

In tale quadro, si osserva peraltro che le prerogative sindacali, consistenti ad esempio in diritti di informazione preventiva o successiva, previste dalle disposizioni contenute nei contratti collettivi applicabili per i singoli comparti dell’amministrazione, possono, di regola, essere soddisfatte anche senza far ricorso a dati personali (art. 4, par. 1, 1) del Regolamento) rendendo note solamente informazioni aggregate.

In generale, si fa presente che già 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 (doc. web n. 1417809), che, sebbene adottate nel contesto del previgente quadro normativo in materia di protezione dei dati personali, forniscono indicazioni e orientamenti tuttora validi, il Garante ha affermato 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” (punto 2.3.).

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.

4. Conclusioni

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.

Restano, in ogni caso, salve le forme di conoscibilità degli atti amministrativi, nei limiti e con le modalità stabilite dalla disciplina di settore (artt. 22 ss. della l. n. 241 del 7/8/1990 e art. 5 d.lgs. 33/2013), i cui presupposti saranno valutati dall’amministrazione al fine di consentire o meno l’ostensione della documentazione richiesta, tenuto conto che l’organizzazione sindacale può essere legittimata all’esercizio del diritto di accesso documentale limitatamente alla “*cognizione di documenti che possono coinvolgere le prerogative del sindacato quale istituzione esponenziale di categoria, [e alle] posizioni di lavoro di singoli iscritti nel cui interesse opera l’associazione [sindacale]*” (cfr., fra le altre, le sentenze: Cons. Stato, sez. III, 23/10/2014, n. 5236; Cons. Stato, sez. VI, del 20/11/2013, n. 5511; T.A.R. Bari, Puglia, sez. III, 5/10/2018, n. 1275; T.A.R. Parma, Emilia-Romagna, sez. I, 13/05/2015, n.141).

IL DIRIGENTE
Francesco Modafferi
(documento sottoscritto con firma digitale)