



ROMA, 07 OTTOBRE 2014
PROT. 29510/190946

A/R ARAN

Agenzia per la rappresentanza negoziale
delle pubbliche amministrazioni
Via del Corso, 476
00186 Roma

Oggetto: quesito concernente la richiesta da parte di rappresentanze sindacali della comunicazione di dati riferiti a compensi erogati individualmente a lavoratori (Vs. nota del 23 dicembre 2013).

1.1. Con la nota in oggetto è stato chiesto al Garante di formulare il proprio avviso, alla luce delle vigenti disposizioni in materia di protezione dei dati personali e in materia di trasparenza dell'attività amministrativa, con riguardo alla legittimità della richiesta, avanzata da parte di alcune Organizzazioni sindacali nei confronti della dirigenza scolastica, volta ad 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" (ipotesi espressamente prevista dall'art. 6, comma 2, lett. n), CCNL cit.), nonché "i compensi erogati individualmente" a ciascuno di essi (cfr. nota del 23 dicembre 2013, cit.).

1.2. La richiesta sindacale avrebbe avuto origine da una specifica interpretazione sia delle norme contrattuali sopra citate, che delle *Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico* (adottate dal Garante con Provv. 14 giugno 2007, G.U. 13.7.2007, n. 161 e www.garanteprivacy.it, doc. *web* n. 1417809, in particolare punto n. 5).

Una prima soluzione interpretativa è stata formulata da parte di codesta Agenzia, rappresentando che "nel quadro delle relazioni sindacali improntato ai criteri di [...] correttezza, di collaborazione e trasparenza, [è possibile] pubblicare i nominativi ai sensi del citato art. 6, comma 2 e, dall'altro, pubblicare l'importo complessivo dei compensi accessori distinti per voce e tipologia" (cfr. nota 30 agosto 2013, indirizzata ad un dirigente scolastico e al Direttore Generale dell'Ufficio scolastico regionale per la Campania, in atti).

2.1. In generale, si osserva che, in base alla disciplina di protezione dei dati personali (d.lg. 30 giugno 2003, n. 196, *Codice in materia di protezione dei dati personali*, in attuazione delle direttive comunitarie nn. 95/46/Ce e 2002/58/Ce) il datore di lavoro pubblico può trattare i dati personali dei lavoratori nei limiti in cui ciò sia necessario per la corretta gestione del rapporto di lavoro, nel rispetto delle previsioni che riguardano le proprie funzioni istituzionali e disciplinano il rapporto di lavoro, contenute in leggi, regolamenti, contratti e in accordi collettivi, ponendo in essere operazioni di trattamento proporzionate alle finalità perseguite (artt. 3, 11 e 18 del Codice).



lm



GARANTE
PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI

2.2. Più specificamente, nel far presente che in base alla disciplina di protezione dei dati personali la comunicazione (e non diversamente la diffusione, art. 4, comma 1, lett. m) ed l) del Codice) di dati personali da parte di un soggetto pubblico a privati (nel caso di specie, le organizzazioni sindacali) può essere lecitamente effettuata nel rispetto del principio di pertinenza e non eccedenza (art. 11, comma 1, lett. d) ed e) del Codice), quando tale operazione sia prevista da una norma di legge o di regolamento (artt. 11, comma 1, lett. a) e 19, comma 3, del Codice), si osserva quanto segue.

3.1. Preso atto che, in base ad alcune disposizioni contenute nei contratti collettivi applicabili per i singoli comparti dell'amministrazione, determinate informazioni in materia di gestione del rapporto di lavoro possono essere oggetto di specifici diritti di informazione (preventiva o successiva) in favore delle parti sindacali (circostanza che ricorre nel caso di specie), il Garante ha chiarito, in più occasioni, che solo ove "il contratto collettivo applicabile preveda espressamente che l'informazione sindacale abbia ad oggetto anche dati nominativi del personale" - circostanza che pure ricorre nel caso sottoposto all'attenzione di questa Autorità per effetto dell'espressa menzione del "nominativo" dei lavoratori operata dalla ricordata lett. n) dell'art. 6 del CCNL applicabile al caso di specie -, è possibile procedere a siffatta comunicazione (cfr., *Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico*, adottate con Provv. del 14 giugno 2007, pubblicate sulla G.U. 13.7.2007, n. 161, doc. web n. 1417809, in particolare, punto 5.2. prima parte).

Nei restanti casi, in assenza di tale specifica previsione, è consentita "solamente la comunicazione in forma anonima" (cfr. sul punto, Provv. 20 dicembre 2012, n. 431, doc. web n. 2288474; in senso analogo, v. anche Provv. 18 luglio 2013, n. 358, doc. web n. 2578201 che, con riguardo a specifici casi, hanno confermato le indicazioni già fornite in via generale con le menzionate *Linee guida*, in particolare, punto 5.2, seconda parte: "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 ad uno o più lavoratori individuabili. È il caso, ad esempio, [...del] l'erogazione dei trattamenti accessori"; analogamente, mediante espresso rinvio ai menzionati provvedimenti del Garante, con riguardo al diverso caso della conoscibilità, anche mediante la disciplina sull'accesso ai documenti amministrativi, da parte dei sindacati del personale impegnato in progetti obiettivo in base alle disposizioni del CCNL relativo al comparto sanità, T.A.R. Basilicata, sez. I, Potenza, 21 marzo 2013, n. 143).

3.2. Tanto premesso e con specifico riguardo al caso in esame, se da un lato, come detto, la richiamata disposizione contrattuale, nell'individuare le materie di informazione successiva alle organizzazioni sindacali, a livello della singola istituzione scolastica, consente che l'informativa sindacale venga effettuata in forma nominativa (art. 6, comma 2, lett. n), CCNL cit.) con specifico riguardo al personale coinvolto nelle attività finanziate con il c.d. fondo d'Istituto, tuttavia dal quadro normativo di riferimento non emerge alcuna specifica fonte normativa o negoziale che preveda espressamente la comunicazione dei compensi accessori erogati individualmente.

Né, a tal fine, può essere invocata la lett. o) dello stesso articolo che si limita a prevedere la sola facoltà per le sigle sindacali di "verifica[re] [...]l'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto sull'utilizzo delle risorse", non già la specifica comunicazione dell'ammontare degli emolumenti percepiti dal singolo docente, atteso che il ruolo delle organizzazioni sindacali, mediante operazioni di



GARANTE
PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI

verifica e di monitoraggio in ordine alla corretta gestione dell'impiego delle risorse del fondo, non presuppone la conoscibilità di dati di dettaglio in ordine alle voci di spesa ovvero ai mandati di pagamento in favore del singolo lavoratore.

3.3. Pertanto, al fine di chiarire i prospettati dubbi interpretativi rappresentati da codesta Agenzia con il quesito in oggetto, si conferma che in base alla disciplina di protezione dei dati personali ed in coerenza con le richiamate indicazioni già fornite da questa Autorità, le informazioni concernenti i compensi accessori corrisposti al personale nell'ambito dei progetti finanziati con il fondo d'Istituto potranno essere oggetto di comunicazione sindacale solo in forma aggregata, indicandone l'importo complessivo, eventualmente "per fasce" o "qualifiche"; non potranno invece essere oggetto di comunicazione gli importi dei compensi riferibili a singoli lavoratori individuabili.

4. Ancorché nel menzionato quesito non siano precisate le modalità dell'eventuale messa a disposizione delle indicate informazioni, deve ritenersi che, in ragione del richiamo alle recenti disposizioni normative in materia di trasparenza (cfr. nota 23 dicembre 2013, cit.) e al riferimento alla "pubblicazione" delle stesse operata nella documentazione fornita da codesta Agenzia (cfr. nota 30 agosto 2013, in atti), si intenda procedere anche alla pubblicazione, tramite il sito *web* istituzionale, dei dati personali sopra menzionati.

Con riguardo a tale ipotesi, si osserva che il d.lg. 14 marzo 2013, n. 33 (*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*) prevede la pubblicazione obbligatoria da parte delle pubbliche amministrazioni dell'*"ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti"* nonché *"l'entità del premio mediamente conseguibile dal personale [...], i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata"* (art. 20, commi 1 e 2, d.lg. n. 33/2013). La finalità di trasparenza perseguita mediante tale previsione, al fine di dare evidenza dei livelli di selettività e premialità *"nella distribuzione dei premi e degli incentivi"* al personale, trova effettività, per espressa scelta del legislatore, attraverso la pubblicazione dei menzionati valori *"in forma aggregata"*.

5. Da ultimo, si fa presente che restano impregiudicate le altre forme di conoscibilità degli atti amministrativi, nei limiti e con le modalità stabilite dalla disciplina di settore (artt. 22 ss., legge 7 agosto 1990, n. 241) e sulla base di valutazioni che restano rimesse all'amministrazione che detiene i documenti, a loro volta sindacabili secondo le modalità stabilite dalla specifica disciplina di settore (art. 25, l. n. 241/1990, cit.; sulla legittimazione all'esercizio del diritto di accesso da parte delle organizzazioni sindacali cfr., C.d.S. sez. VI, 20 novembre 2013, nn. 6186 e 5511, ma anche, C.d.S. sez. VI, 23 febbraio 2012, n. 1034 e 11 gennaio 2010, n. 26, da ultimo, TAR Emilia Romagna, sez. Parma, 28 maggio 2014, n. 173).

Il Segretario generale
(Giuseppe Busia)