

Dati sindacali con obbligo di privacy

La loro diffusione è consentita solo nei casi previsti dalla legge

Pagina a cura
DI GIUSEPPE PENNISI

I principi che attengono alla tutela della riservatezza dei dati personali debbono essere rispettati anche nelle comunicazioni previste nell'ambito delle relazioni sindacali di istituto. Il garante per la protezione dei dati personali (ufficio relazioni con il pubblico, nota relativa al fascicolo n. 47426), in tema di applicazione della normativa di cui all'art. 6 del Ccnl del comparto scuola, richiama la disposizione di cui al dlgs 196/2003.

«La comunicazione di dati da parte di soggetti pubblici a privati o la diffusione, è ammessa unicamente quando è prevista da una norma di legge o di regolamento»: questa precisazione da parte del garante è intervenuta a seguito della richiesta di parere avanzata da un dirigente scolastico della provincia di Torino, circa i limiti da osservare in occasione dell'informazione successiva concernente i «nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo di istituto», prevista dall'art. 6 del contratto collettivo di lavoro del comparto scuola.

La disposizione va posta in relazione ad altra, contenuta nello stesso articolo del contratto collettivo di lavoro che prevede, sempre come informazione successiva, «la verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto sull'utilizzo delle risorse».

■ L'INFORMAZIONE SINDACALE

Nell'ambito delle relazioni sindacali è specificamente previsto, come strumento di rapporto tra la pubblica amministrazione (datrice di lavoro) e le organizzazioni sindacali, l'informazione su materie attinenti all'organizzazione del lavoro.

Per alcune materie l'informazione (obbligatoria) deve avvenire preventivamente rispetto all'adozione dei particolari provvedimenti. Per altre, invece, è successiva allo svolgimento dell'attività e ha carattere ricognitivo dell'attuazione di criteri e discipline concordate in sede di contrattazione.

Nell'ambito di tali relazioni a livello di istituzione scolastica, l'informazione successiva riguarda sia la verifica dell'attuazione della contrattazione, sia la comunicazione alla parte sindacale (Rsu e organizzazioni sindacali rappresentative firmatarie del contratto collettivo nazionale) dei nominativi del personale utilizzato nell'attività e nei progetti retribuiti con il fondo di istituto. I criteri di ripartizione del fondo d'istituto sono materia di con-

trattazione.

■ IL PARERE DEI GIUDICI

L'interpretazione di tale normativa è stata oggetto di ricorrenti contrasti, che hanno dato luogo anche a controversie sottoposte all'esame del giudice. Così, il tribunale di Catania (sezione lavoro, giudice monocratico) con riguardo alla definizione dell'obbligo sancito dall'art. 6 del Ccnl in tema di comunicazione dei nominativi del personale utilizzato per attività e progetti retribuiti con il fondo d'istituto, ha chiarito che tale obbligo riguarda esclusivamente la comunicazione dei nominativi (e non altro). La chiarezza della norma, ad avviso del giudice, non postulava ulteriori indagini e forme d'interpretazione. Altra sentenza in materia è stata emessa dal tribunale di Cassino. A differenza della prima, circoscritta alla definizione del contenuto e dei limiti relativi alla «informazione successiva (sancita dal contratto collettivo nazionale) circa l'utilizzazione del personale in attività e progetti retribuiti con il fondo di istituto», la sentenza

del giudice di Cassino ha esaminato il problema dell'accesso, su richiesta sindacale, ai documenti relativi all'assegnazione di somme per attività svolte dal personale e retribuite con il fondo di istituto.

Proprio con riguardo alle esigenze connesse alla verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto sull'utilizzo delle risorse, il giudice ha considerato ammissibile la richiesta di accesso agli atti delle parti sindacali esponenti di interessi delle diverse categorie di lavoratori.

È stato osservato, tuttavia, che la norma contrattuale relativa alla verifica dell'attuazione degli accordi d'istituto, poteva essere pienamente rispettata mediante la consegna alla parte sindacale del prospetto con indicazione dei progetti e attività svolte, nonché l'importo complessivamente liquidato, oltre ai nominativi del personale cui sono stati liquidati compensi.

■ LA CONTRATTAZIONE REGIONALE

Per eliminare le ricorrenti controversie, in alcune regioni,

con accordo integrativo del contratto collettivo nazionale di comparto intervenuto tra le direzioni regionali e le rappresentanze sindacali locali, sono state definite ulteriori modalità di informazione successiva.

In particolare, la comunicazione alla parte sindacale nell'ambito delle singole scuole, dei prospetti dei nominativi del personale utilizzato nei progetti e attività retribuiti con il fondo d'istituto, e anche delle somme assegnate ai singoli.

■ MA I DUBBI RESTANO

La soluzione adottata non ha dissipato le resistenze e i malumori riguardo una materia la cui analisi resta controversa. La questione prospettata dal garante per la protezione dei dati personali è significativa della situazione. I limiti circa la comunicazione dei dati personali a terzi dovrebbero essere rispettati, tanto più in casi come questi. La conoscenza di notizie relative ai singoli non impedisce e non comprime la funzione circa la verifica dell'attuazione della contrattazione. (riproduzione riservata)