

**AREA LAVORO – RELAZIONI SINDACALI**

31 ottobre 2019

Alle aziende associate

**LA COMUNICAZIONE DEI DATI DEI LAVORATORI DIPENDENTI AI SINDACATI**

Occorre preliminarmente dire che, in via generale, la comunicazione dei dati dei lavoratori all'esterno dell'azienda è legittima solo in presenza di una base giuridica. Per quanto riguarda poi i rapporti con le organizzazioni sindacali, occorre tenere presente le scelte negoziali individuali del lavoratore (iscrizione al sindacato) e quelle collettive (stipula di contratti nazionali o aziendali/territoriali).

**Il quadro normativo**

Della comunicazione dei dati dei dipendenti si era già occupato il Consiglio d'Europa che, con la raccomandazione del 18-01-1989, stabiliva che dati a carattere personale potessero essere comunicati ai rappresentanti dei lavoratori, nella misura in cui tali dati sono necessari per permettere a questi ultimi di svolgere il loro compito statutario che è quello di rappresentare gli interessi dei lavoratori.

**La posizione della giurisprudenza**

Alla magistratura è stato chiesto di esprimersi sulla eventuale antisindacalità del comportamento di un datore di lavoro che rifiuta di dare informazioni alle rappresentanze sindacali, ciò a riguardo, soprattutto, dei casi in cui il datore di lavoro invochi, a giustificazione del suo diniego, la disciplina a tutela della privacy, nella parte in cui pretende il consenso espresso del lavoratore interessato quale base giuridica della comunicazione. Sul punto la risposta è stata di vario tenore ma sono comunque emerse, nella giurisprudenza, alcune aperture alla conoscibilità di dati ed informazioni da parte dei sindacati.

Per esempio il Consiglio di Stato (sentenza n. 4477 del 05-08-2003), pur intervenendo nell'ambito di una richiesta delle organizzazioni sindacali ad una pubblica amministrazione, ha spiegato che le esigenze di tutela della privacy devono recedere rispetto a quelle di trasparenza e chiarezza dell'azione amministrativa e del diritto/dovere da parte delle organizzazioni sindacali di svolgere il proprio compito statutario; se cioè l'accesso ai dati è preordinato a questi fini, l'esigenza di riservatezza è destinata a cadere.

### **Linee guida del Garante della Privacy**

Anche il Garante della Privacy ha dettato delle proprie linee guida (provvedimento del 14-06-2007 in G.U n. 161 del 13-07-2007) in materia di trattamento dei dati personali dei lavoratori, sempre però in ambito pubblico. Ha precisato il Garante 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 al fine di verificare la corretta attuazione di taluni atti organizzativi delle organizzazioni sindacali richiedenti, l'amministrazione può fornire alle organizzazioni sindacali stesse dei dati numerici o aggregati e non anche quelli riferibili ad uno o più lavoratori individuali.

Al termine di questa disamina, la soluzione sembra da trovarsi innanzitutto nella definizione negoziale dei rapporti sindacali. Beninteso, il problema della giustificazione, sul piano della liceità della comunicazione dei dati alle organizzazioni sindacali, riguarda l'ipotesi della messa a disposizione ad un dato sindacato di dati personali dei lavoratori non iscritti a quel sindacato; per i lavoratori già iscritti invece il rapporto di delega copre la liceità dello scambio dei dati personali dell'iscritto tra il datore di lavoro ed il sindacato.

**A questo proposito si ritiene infine che i contratti collettivi si pongano come una valida fonte giustificatrice della possibilità di comunicazione dei dati personali dei lavoratori da datore di lavoro a sindacato.**

Per ulteriori informazioni: AREA LAVORO-RELAZIONI SINDACALI  
Tel. 059-894811 – f.vecchi@confapiemilia.it

Dott. Stefano Bianchi  
Direttore  
Confapi Emilia

