

CAPITOLO SECONDO

LA TUTELA DELLA *PRIVACY* NEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DI PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

di Vania Brino

SOMMARIO: 1. La cornice normativa di riferimento. – 2. La disciplina settoriale tra specificità e criticità. – 2.1. I principi che devono orientare l'azione della pubblica amministrazione in tema di *privacy*. – 3. I presupposti di legittimazione del trattamento dei dati personali. – 3.1. Il trattamento dei dati comuni. – 3.2. Il trattamento dei dati sensibili e giudiziari. – 4. Le *Linee guida* del Garante sul trattamento dei dati personali per finalità di pubblicazione e diffusione sul web. – 5. L'informatizzazione degli ambienti di lavoro: le posizioni del Garante.

1. La cornice normativa di riferimento.

Le istanze di tutela della riservatezza del lavoratore trovano una prima originaria rappresentazione nella legge n. 300/1970 le cui disposizioni (in particolare, gli artt. 4, 5, 6, 8¹) hanno orientato la mano del legislatore – per vero anche su impulso del legislatore comunitario² – nella stesura della legge n. 675/1996 e successivamente del d.lgs. n. 196/2003, anche noto come “Codice della *privacy*” (nel prosieguo Codice). La coesistenza di più corpi regolativi porterà la dottrina ad osservare che «la tutela dei diritti della personalità dei lavoratori (...) non si regge più su una gamba sola, quella dello Statuto,

¹ Si vedano, da ultimo, i contributi sul numero monografico dedicato allo Statuto dei lavoratori dalla Rivista *Lavoro e diritto*, 2010, n. 1.

² Sul tema della *privacy* nella dimensione europea e internazionale si veda, in particolare, S. GIUBBONI, *Potere datoriale di controllo e diritto alla privacy del lavoratore. Una sinossi delle fonti europee e internazionali*, in *Riv. giur. lav. prev. soc.*, 2012, 1, p. 81.

ma trova ulteriore puntello nella disciplina di protezione dei dati personali»³ che muove dall'esigenza di «garantire l'effettività di posizioni giuridiche che assumono rango costituzionale»⁴ e che si declinano nel diritto alla riservatezza, nel diritto alla tutela dell'identità personale e nel diritto alla protezione dei dati personali, inteso anche come diritto all'autodeterminazione informativa⁵.

La questione assume nuove connotazioni in un'epoca nella quale l'informaticizzazione presenta indubbe potenzialità ma, al contempo, può tradursi in gravi lesioni della riservatezza⁶. La *ratio* della normativa a tutela della *privacy* si comprende alla luce del profondo legame tra «libertà, eguaglianza, democrazia, dignità e *privacy* che ci impone di guardare a quest'ultima al di là della sua storica definizione come diritto ad essere lasciato solo»⁷. Il diritto alla *privacy* assurge altrimenti a «garanzia-presupposto»⁸ per l'esercizio di «altri diritti civili, sociali e politici e quindi ad elemento costitutivo della moderna cittadinanza»⁹, collocandosi nello «spazio vitale che circonda la persona e senza il quale non può svilupparsi in armonia con i postulati della dignità umana»¹⁰.

Con riferimento, in particolare, al vincolo relazionale che si viene a creare tra lavoratore e datore di lavoro, esso presenta delle specificità tali da rendere l'ambiente di lavoro uno degli scenari nei quali la riservatezza rischia di essere costantemente minacciata, sia per effetto dei nuovi modelli organizzativi d'impresa, sia in ragione della diffusione di un'ampia varietà di potenziali strumenti di controllo (*badge*, schede con microchip, telefono aziendale, computer, navigazione internet, ecc.).

Emerge quindi prepotentemente l'esigenza di una normativa settoriale *ad hoc* che tuteli la *privacy* nei rapporti di lavoro con strumenti e modalità con-

³ R. LATTANZI, *Dallo Statuto dei lavoratori alla disciplina di protezione dei dati personali*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, 1, p. 155.

⁴ A. BELLAVISTA, *La disciplina della protezione dei dati personali e i rapporti di lavoro*, in *Diritto del lavoro*. Commentario diretto da F. Carinci, t. II, *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, a cura di C. Cester, Utet, Torino, 2007, p. 451.

⁵ S. RODOTÀ, *Tecnologie e diritti*, Il Mulino, Bologna, 1995, p. 101. Cfr. A. BELLAVISTA, *Esiste la tutela della privacy nel rapporto di lavoro?*, in P. TULLINI (a cura di), *Tecnologie della comunicazione e riservatezza nel rapporto di lavoro*, in *Trattato di Diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia*, diretto da F. Galgano, vol. 58, Cedam, Padova, 2010, p. 171 secondo il quale sarebbe più corretto parlare, al plurale, di diritti alla *privacy*.

⁶ Sul punto si veda M. AIMO, *I «lavoratori di vetro»: regole di trattamento e meccanismi di tutela dei dati personali*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, I, p. 45.

⁷ S. RODOTÀ, *Relazione del Presidente dell'Autorità garante per la protezione dei dati personali sulle attività del 2004*, in www.garanteprivacy.it.

⁸ M. AIMO, *Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro*, Jovene, Napoli, 2003, p. 36.

⁹ S. RODOTÀ, *Tecnologie e diritti*, cit.

¹⁰ Corte cost. 23 luglio 1991, n. 366, in *Giur. cost.*, 1991, p. 2914.

formi alle peculiarità dell'ambiente di riferimento. Il legislatore è invero apparso recalcitrante e poco attento¹¹, disattendendo il monito delle autorità europee che più volte hanno invitato i governi nazionali ad introdurre una disciplina specifica sul trattamento dei dati personali del lavoratore¹². Il vuoto legislativo è stato solo in parte colmato dal Garante della *privacy* che ha svolto un ruolo determinante nel chiarire i presupposti di applicazione della disciplina generale nel contesto dei rapporti di lavoro. Da qui l'osservazione secondo cui in tema di *privacy* e di riservatezza nei luoghi di lavoro esiste un sistema plurale di fonti, una sorta di disciplina «multilivello»¹³ che poggia su distinti corpi normativi e che promana da differenti soggetti regolatori¹⁴.

2. *La disciplina settoriale tra specificità e criticità.*

Il trattamento dei dati personali nell'ambito del lavoro privato e pubblico è regolato, oltre che dalle disposizioni statutarie, dal Codice con particolare riferimento alla parte I (artt. 1-45) e alla parte VIII (artt. 111-116). Le disposizioni applicabili esclusivamente al lavoro pubblico sono gli artt. 18-22 e l'art. 112. Il *corpus* regolativo si completa poi con gli interventi del Garante, l'Autorità deputata al controllo e all'implementazione della legislazione a tutela della *privacy*.

Nel commento che segue si esaminerà, in particolare, la disciplina in materia di *privacy* nel lavoro pubblico alla luce delle novità introdotte dall'art. 14 del Collegato lavoro¹⁵, e delle non secondarie criticità che insistono sul settore considerato¹⁶. L'impianto normativo sul quale si regge il lavoro pubblico, so-

¹¹ Per R. LATTANZI, *Dallo Statuto*, cit., p. 151 ciò è indice di un pericoloso immobilismo legislativo in parte frutto di una strategia della disattenzione.

¹² Si vedano, sul punto, le osservazioni di S. GIUBBONI, *Potere datoriale*, cit., p. 84.

¹³ R. DE LUCA TAMAJO, *Introduzione*, in P. TULLINI (a cura di), *Tecnologie della comunicazione e riservatezza nel rapporto di lavoro*, cit., p. 1.

¹⁴ Sulla natura trasversale delle discipline di protezione dei dati personali e sul fatto che coinvolgono tutti i settori dell'ordinamento si veda, in particolare, R. LATTANZI, *Dallo Statuto*, cit., p. 155.

¹⁵ La disposizione interviene sul trattamento dei dati personali dei funzionari pubblici (sopprimendo l'ultimo periodo del comma 1 dell'art. 1, d.lgs. n. 196/2003 e introducendo il comma 3-bis all'art. 19 d.lgs. n. 196/2003) e, secondariamente, sulla comunicazione dei dati pensionistici del personale delle pubbliche amministrazioni (introducendo il comma 11-bis all'art. 72 del d.l. n. 112/2008 come modificato dalla legge n. 133/2008).

¹⁶ La dottrina osserva «il chiaro precipitato della complessità della materia che impone di adottare visioni attente ma di insieme, in una prospettiva dall'alto volta alla precisa individuazione degli ambiti di operatività della p.a. e all'imposizione, per ciascun ambito, di principi generali e inderogabili, senza tuttavia giungere a disciplinare le singole azioni», M.B.

prattutto nell'ultimo periodo, risulta infatti fortemente condizionato da esigenze di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa e, conseguentemente, possono venire alla luce potenziali motivi di conflitto con il diritto alla riservatezza e alla protezione dei dati personali dei dipendenti pubblici¹⁷. Sullo sfondo la contrapposizione tra il principio di trasparenza dell'azione amministrativa, che si declina nella pubblicità e trasferibilità degli atti delle pubbliche amministrazioni, ed il principio di tutela della riservatezza¹⁸.

La risposta del Codice sul punto è, per lo meno formalmente, inequivocabile. Riproducendo essenzialmente l'impostazione previgente, il Codice conferma la compatibilità delle disposizioni sull'accesso ai documenti amministrativi con quelle in materia di protezione dei dati personali¹⁹ affermando che «i presupposti, le modalità, i limiti per l'esercizio del diritto di accesso a documenti amministrativi contenenti dati personali, e la relativa tutela giurisdizionale, restano disciplinati dalla legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni e dalle altre disposizioni di legge in materia, nonché dai relativi regolamenti di attuazione, anche per ciò che concerne i tipi di dati sensibili e giudiziari e le operazioni di trattamento eseguibili in esecuzione di una richiesta di accesso. Le attività finalizzate all'applicazione di tale disciplina si considerano di rilevante interesse pubblico»²⁰.

PIERRACINI, Art. 22, in *La protezione dei dati personali. Commentario al d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (Codice della privacy)*, a cura di C.M. Bianca e F.D. Busnelli, t. I, Cedam, Padova, 2007, p. 530.

¹⁷ Si veda A. BELLAVISTA-A. GARILLI, *Riregolazione legale e decontrattualizzazione: la neobridazione normativa del lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2010, p. 11. Cfr. F. CARINCI, *La terza riforma del lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2008, 6, p. 989 che sottolinea la tendenza legislativa, in nome di un'esigenza diffusa di trasparenza della pubblica amministrazione, a trasformarla «in una vera e propria casa di vetro».

¹⁸ Sulla questione, sia pur con riferimento alla legge n. 675/1996, si veda *Banche dati e tutela della privacy nelle Pubbliche amministrazioni*, a cura di G. Comandè, Ricerca ISTAT, 3/2001, *www.istat.it* nella quale si mette in luce il problema della compatibilità tra la legislazione in tema di *privacy* e la corposa legislazione sull'accesso agli atti e documenti amministrativi.

¹⁹ In dottrina si veda M. AIMO, *La tutela della riservatezza del lavoratore pubblico*, in U. CARABELLI-M.T. CARINCI, *Il lavoro pubblico in Italia*, Cacucci, Bari, 2010, p. 207 ss.

²⁰ Capo I Codice dedicato all'accesso ai documenti amministrativi. Cfr. Cons. Stato, Sez. VI, 9 febbraio 2011, n. 895: il diritto di difesa può prevalere sulla tutela della riservatezza non in modo assoluto ma sulla base del nesso di strumentalità tra l'acquisizione e il trattamento del dato personale e la difesa in giudizio delle proprie ragioni. In altri termini la prevalenza del diritto di accesso agli atti sulla *privacy* è ammesso solo se i documenti richiesti sono funzionalmente idonei a far valere una pretesa del singolo richiedente in sede processuale ai sensi dell'art. 47 Codice. E ciò si può verificare anche in presenza di dati sensibili. Sul punto si vedano Cons. Stato, Sez. II, 22 marzo 2010, n. 1533; TAR Lazio Roma, Sez. II, 8 aprile 2008, n. 2936 ove si riconosce l'accesso di un dirigente della pubblica amministrazione agli atti relativi al trattamento economico accessorio dei colleghi.

Così, con riferimento ai dati potenzialmente in grado di rilevare lo stato di salute e la vita sessuale, l'art. 60 del Codice prescrive che «*il trattamento è consentito se la situazione giuridicamente rilevante che si intende tutelare con la richiesta di accesso ai documenti amministrativi è di rango almeno pari ai diritti dell'interessato, ovvero consiste in un diritto della personalità o in un altro diritto o libertà fondamentale e inviolabile*». Ciò sta a significare, riprendendo la Direttiva del Ministro per la funzione pubblica dell'11 febbraio 2005, che «la comunicazione di dati che rientrano nella sfera di riservatezza dell'interessato può ritenersi giustificata e legittima solo se il diritto del richiedente rientra nella categoria dei diritti della personalità o è compreso tra altri diritti fondamentali ed inviolabili». Al contempo, tuttavia, l'operazione di bilanciamento che ne consegue si presenta estremamente delicata in quanto ancorata su valutazioni caso per caso al fine di evitare, come più volte affermato dal Consiglio di Stato, «*il rischio di soluzioni precostituite poggianti su una astratta scala gerarchica dei diritti in contesa*»²¹.

Con riferimento, poi, ai profili di differenziazione tra settore privato e settore pubblico, l'impostazione dualistica della legge n. 675/1996 viene solo in parte corretta dal Codice; permangono infatti evidenti distonie tra il trattamento riconosciuto al lavoratore nei due ambiti considerati soprattutto per ciò che concerne il regime del consenso²². La dottrina si è sempre dimostrata particolarmente critica evidenziando un'innaturale diversificazione della disciplina posto che la qualità di «datore» è l'elemento che fa «scattare un sistema di limiti e tutele preordinati a salvaguardare la libertà e dignità del lavoratore, quale che sia la natura giuridica del titolare del contratto di lavoro»²³. In questa prospettiva vanno quindi letti i commenti tutt'altro che favorevoli sulla riforma Brunetta nel punto in cui innovava l'art. 1 d.lgs. n.196/2003 disponendo che «le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto ad una funzione pubblica e la relativa valutazione non sono oggetto di protezione della riservatezza personale»²⁴.

²¹ Cons. Stato, Sez. VI, 30 marzo 2001, n. 1882; Cons. Stato, Sez. V, 31 dicembre 2003, n. 9276.

²² Ai sensi dell'art. 23, comma 1, Codice, il trattamento dei dati personali nell'ambito del rapporto di lavoro privato presuppone il consenso obbligatorio dell'interessato mentre in ambito pubblico il consenso non è richiesto essendo stati introdotti vincoli di altra natura sul trattamento di dati effettuato da amministrazioni pubbliche. Ma si veda art. 6, d.l. 13 maggio 2011, n. 70 che semplifica alcuni adempimenti dei datori di lavoro, anche con riferimento al consenso, in materia di trattamento dei dati personali.

²³ P. CHIECO, *I trattamenti della P.A. con particolare riguardo ai dati sensibili dei dipendenti pubblici*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2000, II, p. 1063. Cfr. A. BELLAVISTA, *La disciplina della protezione*, cit., p. 456.

²⁴ Art. 4, comma 9, legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

La previsione normativa era stata interpretata come un chiaro segnale di «apertura totale»²⁵ del legislatore il quale, così operando, sacrificava le garanzie dei lavoratori in nome di una più efficiente e trasparente gestione degli apparati amministrativi. Le critiche hanno investito, in particolare, il rinvio alle notizie «concernenti lo svolgimento delle prestazioni» interpretato come grimaldello attraverso il quale estendere *tout court* la tipologia dei dati oggetto di diffusione/circolazione e ridurre al minimo, se non annullare del tutto, il diritto alla riservatezza del lavoratore pubblico. Se è vero che i lavoratori, in quanto «entità disincarnate» hanno, oggi più di ieri, bisogno di una tutela del loro «corpo elettronico»²⁶ non si comprende la ragione per cui tale protezione non debba essere garantita anche al lavoratore pubblico.

Con il Collegato lavoro il legislatore sembra accogliere, in parte (v. *infra*), le obiezioni sollevate dalla dottrina in ordine all'ingiustificata disparità di trattamento che si realizzava per effetto delle modifiche apportate dalla riforma Brunetta. La disposizione controversa è stata infatti abrogata e, conseguentemente, è stata fatta salva la versione originaria della norma di apertura del Codice secondo la quale «*chiunque ha diritto alla protezione dei dati personali che lo riguardano*». Rileva, qui, la cifra fortemente garantista del precetto: anzitutto le tutele sono estese alla persona indipendentemente dal suo *status*²⁷; secondariamente, viene enunciato il diritto fondamentale alla protezione dei dati personali che si affianca, rafforzandolo, al diritto alla riservatezza e all'identità personale.

2.1.

I principi che devono orientare l'azione della pubblica amministrazione in tema di privacy.

Con riferimento ai requisiti oggettivi che devono informare l'operato delle amministrazioni pubbliche nella loro duplice veste di parte datoriale e di erogatrice di un servizio pubblico²⁸, il Codice, riprendendo la previgente disci-

²⁵ F. CARINCI, *La privatizzazione del pubblico impiego alla prova del terzo Governo Berlusconi: dalla legge 133/2008 alla legge n. 15/2009*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2008, f. 6, p. 949.

²⁶ A. BELLAVISTA, *La protezione dei dati personali nel rapporto di lavoro dopo il Codice della privacy*, in *Studi in onore di G. Ghezzi*, Cedam, Padova, 2005, p. 319 ove si mette in luce la tendenza ad identificare i dipendenti attraverso i dati che li riguardano. Cfr. S. RODOTÀ, *Prefazione*, in D. LYON, *La società sorvegliata*, Feltrinelli, Milano, 2002, p. X.

²⁷ In questo si può rintracciare l'aspirazione comune dello Statuto e del Codice ovvero quella di «dare svolgimento positivo ed effettività, unitamente ad altri, al valore costituzionalmente rilevante della dignità dell'individuo, nella qualità di lavoratore come pure, indipendentemente dal ruolo sociale rivestito, quale persona», R. LATTANZI, *Dallo Statuto*, cit., p. 157.

²⁸ Si veda l'art. 176, comma 2, Codice: nell'art. 2 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in materia di ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, dopo il comma 1 è

plina, codifica un *corpus* di principi la cui osservanza è condizione necessaria per utilizzare legittimamente i dati raccolti.

Anzitutto il principio di necessità (art. 3 del Codice) ai sensi del quale deve essere ridotta «*al minimo l'utilizzazione di dati personali e di dati identificativi, in modo da escluderne il trattamento quando le finalità perseguite nei singoli casi possono essere realizzate mediante, rispettivamente, dati anonimi od opportune modalità che permettano di identificare l'interessato solo in caso di necessità*». La previsione si integra con quanto disposto dall'art. 11 Codice che sulle modalità di trattamento dei dati rinvia: al principio di liceità e correttezza (lett. a)²⁹; al principio di finalità secondo cui i dati devono essere «*raccolti e registrati per scopi determinati, espliciti e legittimi, ed utilizzati in altre operazioni del trattamento in termini compatibili con tali scopi*» (lett. b); ancora al principio di pertinenza, completezza e non eccedenza rispetto alle finalità per le quali sono raccolti o successivamente trattati (lett. d); e da ultimo al «*principio del diritto all'oblio*»³⁰ che ammette la conservazione dei dati personali per il solo tempo necessario agli scopi che giustificano la raccolta e il trattamento (lett. e).

I principi generali fin qui evocati devono altresì coordinarsi sia con l'art. 18, comma 2, Codice, sia con le disposizioni statutarie.

Per quanto concerne l'art. 18, comma 2, Codice, viene stabilito che il trattamento dei dati deve rientrare nell'esercizio delle funzioni istituzionali dell'ente e deve rispettare gli eventuali limiti previsti da leggi e regolamenti. Le attività istituzionali, identificabili nelle funzioni e nei compiti «che possono essere istituzionalmente assegnati ad enti pubblici non economici, sia che si tratti dell'esercizio di funzioni pubbliche in senso stretto sia che si tratti di attività di erogazione di servizi»³¹, assurgono a parametro di riferimento per valutare la legittimità del trattamento dei dati. Vi dev'essere, in altri termini, una stretta correlazione tra lo scopo da realizzare e il trattamento del dato. Il secondo è legittimo solo entro l'ambito funzionale predefinito dal primo. Ciò a dire che «lo specifico fine della raccolta condiziona e limita la legittimità di ogni altra operazione sugli stessi dati»³² e, in questo senso, tutto ruota intorno alla compatibilità del trattamento con lo scopo originario o comunque con gli scopi successivi ad esso riconducibili.

inserito il seguente: «1-bis. I criteri di organizzazione di cui al presente articolo sono attuati nel rispetto della disciplina in materia di trattamento dei dati personali.».

²⁹ Si veda R. LATTANZI, *Dallo Statuto*, cit., p. 156 che osserva la centralità del principio di liceità del trattamento quale «snodo essenziale di tutte le discipline di protezione dei dati che impone all'interprete una costante apertura all'intero ordinamento giuridico».

³⁰ A. BELLAVISTA, *La disciplina della protezione*, cit., p. 454.

³¹ P. TROIANO, Art. 18, in *La protezione dei dati personali. Commentario al d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (Codice della privacy)*, a cura di C.M. Bianca e F.D. Busnelli, cit., p. 466.

³² A. BELLAVISTA, *Poteri dell'imprenditore e privacy*, in G. ZILIO GRANDI (a cura di), *I poteri del datore di lavoro nell'impresa*, Cedam, Padova, 2002, p. 81.

Con riferimento alle disposizioni dello Statuto dei lavoratori, il Codice riconosce espressamente la vigenza delle norme statutarie e ad esse rinvia nelle parti dedicate al trattamento dei dati nell'ambito del rapporto di lavoro.

Il dialogo che il Codice instaura con lo Statuto è evidente in buona parte delle disposizioni applicabili al rapporto di lavoro. Il vincolo di liceità e correttezza del trattamento così come il vincolo di scopo e ancora il requisito di necessità e pertinenza dell'utilizzo dei dati introdotti dall'art. 11 del Codice assumono una specifica conformazione quando ad agire è l'amministrazione nella sua veste di datore di lavoro³³. In questo senso l'art. 11 del Codice si riflette nelle disposizioni statutarie trovando una specifica declinazione nel contesto dei rapporti di lavoro (v. *infra*).

3.

I presupposti di legittimazione del trattamento dei dati personali.

Con l'intento di garantire una tutela quanto più estesa possibile, il legislatore ha stabilito che il trattamento dei dati personali si declina in «*qualunque operazione o complesso di operazioni, effettuati anche senza l'ausilio di strumenti elettronici, concernenti la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la conservazione, la consultazione, l'elaborazione, la modificazione, la selezione, l'estrazione, il raffronto, l'utilizzo, l'interconnessione, il blocco, la comunicazione, la diffusione, la cancellazione e la distruzione di dati, anche se non registrati in una banca di dati*» (art. 4 Codice).

Con riferimento all'oggetto del trattamento il nostro ordinamento, ma nello stesso modo si pongono anche le legislazioni degli altri paesi europei³⁴, riconosce una disciplina diversificata in ragione della natura del dato: può trattarsi di *dati personali*, ovvero «*qualunque informazione relativa a persona fisica, persona giuridica, ente od associazione, identificati o identificabili, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale*»; di *dati sensibili*, ovvero «*i dati personali idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale*»;

³³ Sul legame tra art. 11 Codice e art. 4 St. lav. si veda, in particolare, A. BELLAVISTA, *La disciplina della protezione*, cit., p. 474 che mette in luce come l'art. 4 contribuisca a concretizzare i principi generali fissati dal Codice. In particolare il principio di liceità e correttezza del trattamento e di finalità a scopi determinati, espliciti e legittimi.

³⁴ Si veda S. GIUBBONI, *Potere datoriale*, cit.

di *dati giudiziari* altrimenti identificati come dati personali idonei a rivelare provvedimenti «*in materia di casellario giudiziale, di anagrafe delle sanzioni amministrative dipendenti da reato e dei relativi carichi pendenti, o la qualità di imputato o di indagato ai sensi degli articoli 60 e 61 del Codice di procedura penale*».

Il modello regolativo introdotto realizza quindi una graduazione delle tutele che dipende sia dal tipo di informazione oggetto di trattamento e da quanto la stessa risulta intimamente correlata alla sfera intangibile dei diritti della personalità, sia dalla tipologia di operazione effettuata sui dati.

3.1. Il trattamento dei dati comuni.

Le pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'art. 18, comma 4, Codice, non sono tenute ad acquisire il consenso sul trattamento dei dati personali mentre devono rispettare una serie di vincoli procedurali e sostanziali che trovano espressa enucleazione sia nelle previsioni generali (v. *supra*), sia nella parte del Codice espressamente dedicata ai soggetti pubblici e, in particolare, nell'art. 19 del Codice come di recente modificato per effetto dell'art. 14 del Collegato lavoro (v. *infra*).

Per le operazioni sui dati comuni diverse da quelle di comunicazione o diffusione (e quindi raccolta, conservazione, registrazione, cancellazione, ecc.), le pubbliche amministrazioni possono agire solo in presenza di una disposizione normativa autorizzatoria e comunque nell'ambito delle loro funzioni istituzionali (art. 19 Codice). Allo stesso modo la comunicazione di dati comuni tra soggetti pubblici è subordinata all'esistenza di una disposizione di legge o di regolamento³⁵ oppure, in alternativa, «*la comunicazione è ammessa quando è comunque necessaria per lo svolgimento di funzioni istituzionali*» ma nel qual caso è richiesta la segnalazione preventiva al Garante (art. 19, comma 2, Codice)³⁶.

³⁵ Tra le disposizioni legislative più recenti che autorizzano la circolazione di dati personali tra soggetti pubblici possiamo citare l'art. 14 del Collegato lavoro nel punto in cui modifica l'art. 72, d.l. 25 giugno 2008, n. 112 (convertito dalla legge 6 agosto 2008 n. 133) rubricato «Personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo». In particolare è stato introdotto il comma 11-*bis* ai sensi del quale «per le determinazioni relative ai trattamenti in servizio e alla risoluzione del *rapporto di lavoro e di impiego*, gli enti e gli altri organismi previdenziali comunicano, anche in via telematica, alle amministrazioni pubbliche richiedenti i dati relativi all'anzianità contributiva dei *dipendenti interessati*». In questo modo la norma legittima la diffusione dei dati sia pur entro l'ambito circoscritto dei rapporti tra le amministrazioni interessate.

³⁶ Si veda, a titolo di esempio, la richiesta, presentata dalla Consigliera di Parità della Regione Lombardia al Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione provinciale del lavoro di Milano, di acquisire una serie di informazioni personali sulle lavoratrici che avevano presen-

La comunicazione da parte di un soggetto pubblico a privati o a enti pubblici economici, e allo stesso modo la diffusione da parte di un soggetto pubblico, sono legittime se previste da una norma di legge o di regolamento (art. 19, comma 3, Codice)³⁷.

Alla luce di una lettura complessiva dell'art. 19 Codice sembra chiaro, pertanto, che il trattamento dei dati comuni, qualora si declini in attività di comunicazione e diffusione di dati, è possibile solo sulla base di un provvedimento legislativo o regolamentare e, in casi limitati, previo intervento del Garante, trattandosi di operazioni potenzialmente in grado di ledere la sfera di riservatezza del lavoratore e, per questo, legittime solo se espressamente autorizzate.

Sul trattamento dei dati comuni è da ultimo intervenuto l'art. 14 del Collegato lavoro aggiungendo il comma 3-bis all'art. 19 del Codice: «*le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto ad una funzione pubblica e la relativa valutazione sono rese accessibili dall'amministrazione di appartenenza. Non sono invece ostensibili, se non nei casi previsti dalla legge, le notizie concernenti la natura delle infermità e degli impedimenti personali o familiari che causino l'astensione dal lavoro, nonché le componenti della valutazione o le notizie concernenti il rapporto di lavoro tra il predetto dipendente e l'amministrazione, idonee a rivelare taluna delle informazioni di cui all'art. 4 comma 1 lett. d*». La disposizione si inserisce chiaramente nel solco di un processo volto a responsabilizzare maggiormente il dipendente pubblico tenendo conto delle esigenze di buon andamento della pubblica amministrazione e degli obblighi che trovano fonte nel contratto di lavoro³⁸.

Se lo scopo è quello di garantire l'informazione e la trasparenza dei dati attinenti al servizio pubblico e alle attività svolte da coloro che esercitano una funzione pubblica, al contempo, e in questo senso rileva la seconda parte della norma, è vietata la circolazione delle informazioni strettamente riconducibili alla sfera privata e intangibile del dipendente, a meno che non esista una previsione normativa in tal senso.

La deroga si giustifica alla luce del fatto che l'acquisizione di determinate

tato le dimissioni nel periodo 2005-2008 ai fini della realizzazione di uno specifico progetto che rientrava nei compiti istituzionali della Consiglieria. Il Garante ha autorizzato la comunicazione precisando, tuttavia, che la conservazione dei dati è legittima solo per la durata del progetto e l'eventuale diffusione dei dati è possibile solo con modalità tali da non consentire l'identificazione delle lavoratrici interessate (punto 3.7 Relazione Garante 2010).

³⁷ Si veda P. TROIANO, *Sub art. 19*, in *La protezione dei dati personali. Commentario al d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (Codice della privacy)*, a cura di C.M. Bianca e F.D. Busnelli, cit., p. 491 secondo cui nel caso di specie non rileva l'interesse al buon andamento della pubblica amministrazione ma piuttosto l'interesse privato del cittadino o degli enti pubblici economici.

³⁸ M. GIACONI, *Il diritto alla riservatezza del dipendente pubblico*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2009, 2, p. 423. Cfr. M.G. LOSANO, *Trasparenza o privacy? Due recenti polemiche italiane*, in *Dir. informaz. e informatica*, 2008, p. 471.

notizie può, direttamente o indirettamente, rivelarne delle altre il cui trattamento è circondato da vincoli in quanto si tratta di dati c.d. sensibili³⁹. È evidente, infatti, che le ragioni che legittimano l'eventuale astensione dal posto di lavoro di un dipendente (infermità; impedimenti personali o familiari come ad esempio la richiesta di congedi per motivi di salute e/o per assistere un familiare malato) così come le notizie relative al rapporto di lavoro e/o alla sua valutazione (note di qualifica; graduatorie; ecc.), possono porre le pubbliche amministrazioni nella condizione di conoscere dati strettamente personali dei dipendenti.

Le novità introdotte dal Collegato lavoro sul punto sono state accolte con una certa delusione dagli interpreti. In primo luogo l'art. 14, pur se corregge il tiro rispetto alle modifiche precedentemente apportate all'art. 1 del d.lgs. n. 196/2003 (v. *supra*), non ha comunque adottato «l'opportuna soluzione di demandare ad un regolamento il compito di individuare le notizie concernenti lo svolgimento della prestazione (...) di cui è ammessa la piena diffusione»⁴⁰. Secondariamente, appare incerto sia l'ambito oggettivo del trattamento sia la portata della norma nel momento in cui si riferisce a «notizie rese accessibili dall'amministrazione di appartenenza».

Sulla questione sono intervenute le *Linee guida* del 2 marzo 2011 sulla pubblicizzazione dei dati sul web. Il Garante, riferendosi espressamente all'art. 19, comma 3-*bis* del Codice, ne propone una lettura per così dire bilanciata. La norma risponderebbe a finalità di trasparenza amministrativa consentendo la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione anche di dati «riguardanti le attività svolte da dipendenti pubblici e la loro valutazione complessiva» mentre risulta vietata la pubblicizzazione di dati «strettamente connessi al rapporto di lavoro del singolo con l'amministrazione o ai dettagli della valutazione» (ad esempio orario di entrate e uscita, cedolino dello stipendio, ecc.). Viene quindi esclusa la pubblicizzazione di tutto ciò che attiene allo svolgimento del rapporto di lavoro in quanto, diversamente, risulterebbe oltremodo compromessa la sfera dei diritti personali del lavoratore.

3.2. Il trattamento dei dati sensibili e giudiziari.

Posto che le pubbliche amministrazioni, alla stregua di quanto avviene per il trattamento dei dati comuni, non sono obbligate a chiedere il consenso dell'interessato per l'acquisizione dei *dati sensibili*, il Codice riconosce la legiti-

³⁹ Ma si veda L.C. NATALI, *Privacy nella P.A.*, in *Dir. prat. lav.*, 2010, 46, p. 2688 secondo il quale la deroga ammette due diverse fattispecie. In primis le notizie relative a motivi predefiniti di astensione dal lavoro; secondariamente le notizie relative alle componenti della valutazione e al rapporto di lavoro se idonee a rivelare dati sensibili. Per l'autore il rinvio ai dati sensibili è riferito soltanto a quest'ultima ipotesi.

⁴⁰ A. BELLAVISTA-A. GARILLI, *Riregolazione legale*, cit., p. 11.

timità del trattamento solo in presenza di un'espressa disposizione di legge che specifichi i tipi di dati che possono essere trattati, le operazioni eseguibili e le finalità di rilevante interesse pubblico perseguite (art. 20, comma 1, Codice)⁴¹. La norma non si limita quindi ad introdurre una riserva di legge fissando anche i contenuti obbligatori della stessa.

Le intenzioni del legislatore sono confermate nel comma successivo: *«nei casi in cui una disposizione di legge specifica la finalità di rilevante interesse pubblico, ma non i tipi di dati sensibili e di operazioni eseguibili, il trattamento è consentito solo in riferimento ai tipi di dati e di operazioni identificati e resi pubblici a cura dei soggetti che ne effettuano il trattamento, in relazione alle specifiche finalità perseguite nei singoli casi e nel rispetto dei principi di cui all'articolo 22, con atto di natura regolamentare adottato in conformità al parere espresso dal Garante ai sensi dell'articolo 154, comma 1, lettera g), anche su schemi tipo»* (art. 20, comma 2, Codice).

Se, invece, non è prevista una disposizione di legge, i soggetti pubblici possono richiedere al Garante l'individuazione delle attività che perseguono finalità di rilevante interesse pubblico e per le quali è conseguentemente autorizzato, ai sensi dell'art. 26, comma 2, il trattamento dei dati sensibili. In ogni caso il trattamento è possibile solo se si identificano e si rendono pubblici i tipi di dati e le operazioni che si intendono compiere (art. 20, comma 3, Codice).

Le criticità insistono, in particolare, sull'identificazione delle attività di rilevante interesse generale, quale prerequisite di legittimazione del trattamento dei dati sensibili. Risulta altrimenti amplificata la discrezionalità riconosciuta al legislatore e/o al Garante ai quali è demandato il compito di specificare sia le finalità di interesse generale sia quando le stesse possono considerarsi rilevanti ai fini del trattamento dei dati sensibili⁴².

Anche se esaminiamo le disposizioni del Codice espressamente dedicate al lavoro emerge un problema analogo. Per l'art. 112, comma 1, Codice l'interesse pubblico rilevante può declinarsi, ai sensi degli artt. 20 e 21, in *«finalità di instaurazione e gestione da parte di soggetti pubblici di rapporti di lavoro di qualunque tipo, dipendente o autonomo, anche non retribuito o onorario o a tempo parziale o temporaneo, e di altre forme di impiego che non comportano la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato»*. Viene poi aggiunta un'elencazione, sia pur non tassativa, di trattamenti di dati considerati legittimi in quanto riconducibili alle predette finalità⁴³.

⁴¹ Con riferimento ai dati giudiziari l'art. 21, comma 1, prevede che il trattamento *«è consentito solo se autorizzato da espressa disposizione di legge o provvedimento del Garante che specifichino le finalità di rilevante interesse pubblico del trattamento, i tipi di dati trattati e di operazioni eseguibili»*. L'art. 20, commi 2, 4 si applica anche al trattamento dei dati giudiziari.

⁴² Si veda, a titolo esemplificativo, il d.m. 3 agosto 2007, n. 168, in *G.U.* 15 ottobre 2007, n. 140 allegato 1, relativo alla costituzione e gestione dei rapporti di lavoro.

⁴³ In particolare tra i trattamenti legittimi sono evocati quelli funzionali a: applicare la nor-

La norma, oltre a non stabilire criteri precisi e certi per l'individuazione delle finalità di rilevante interesse pubblico, pare confondere «le funzioni istituzionali con quelle attinenti all'amministrazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti»⁴⁴. Identificando le attività «dirette all'instaurazione ed alla gestione dei rapporti di lavoro» come di rilevante interesse pubblico il legislatore pare compiere un passo indietro rispetto al processo di privatizzazione del pubblico impiego che è stato avviato a partire dalla riforma del 1993 e che aspirava ad una sostanziale uniformazione/armonizzazione delle discipline⁴⁵.

Tra le norme del Codice che riconoscono una tutela rafforzata al trattamento dei dati sensibili (e giudiziari) si inserisce anche l'art. 22. La disposizione, richiamando le finalità del Codice (art. 2, comma 1), impone ai soggetti pubblici l'obbligo di conformare «il trattamento dei dati sensibili e giudiziari secondo modalità volte a prevenire violazioni dei diritti, delle libertà fondamentali e della dignità dell'interessato» e, soprattutto di «trattare solo i dati sensibili e giudiziari indispensabili per svolgere attività istituzionali che non possono essere adempiute, caso per caso, mediante il trattamento di dati anonimi o di dati personali di natura diversa». Le amministrazioni pubbliche hanno quindi l'onere di verificare se esiste la possibilità di realizzare il fine istituzionale in modo alternativo e tale da non compromettere eccessivamente la sfera di riservatezza del dipendente⁴⁶. Sulle amministrazioni pubbliche incombe inoltre

mativa in materia di collocamento obbligatorio (lett. a); garantire le pari opportunità (lett. b); accertare il possesso di particolari requisiti previsti per l'accesso a specifici impieghi, per la sospensione o la cessazione dall'impiego o dal servizio, il trasferimento di sede per incompatibilità e il conferimento di speciali abilitazioni (lett. c); adempiere ad obblighi connessi alla definizione dello stato giuridico ed economico, nonché ad obblighi retributivi, fiscali o contabili, relativamente al personale in servizio o in quiescenza (lett. d); adempiere a specifici obblighi o svolgere compiti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro o di sicurezza o salute della popolazione, nonché in materia sindacale (lett. e); applicare, anche da parte di enti previdenziali ed assistenziali, la normativa in materia di previdenza ed assistenza, riguardo alla comunicazione di dati, anche mediante reti di comunicazione elettronica (lett. f); svolgere attività dirette all'accertamento della responsabilità civile, disciplinare e contabile ed esaminare i ricorsi amministrativi in conformità alle norme che regolano le rispettive materie (lett. g); comparire in giudizio a mezzo di propri rappresentanti o partecipare alle procedure di arbitrato o di conciliazione (lett. h); salvaguardare la vita o l'incolumità fisica dell'interessato o di terzi (lett. i); gestire l'anagrafe dei pubblici dipendenti e applicare la normativa in materia di assunzione di incarichi da parte di dipendenti pubblici, collaboratori e consulenti (lett. l); applicare la normativa in materia di incompatibilità e rapporti di lavoro a tempo parziale (lett. m); svolgere l'attività di indagine e ispezione presso soggetti pubblici (lett. n); valutare la qualità dei servizi resi e dei risultati conseguiti (lett. o).

⁴⁴ P. CHIECO, *Privacy e lavoro*, Cacucci, Bari, 2000.

⁴⁵ Si veda M. RUSCIANO, *Lo Statuto dei lavoratori e il pubblico impiego*, in *Lav. dir.*, 2010, 1, p. 101.

⁴⁶ Si veda, ad esempio, il Provvedimento del Garante del 10 giugno 2010. Con riferimento al controllo effettuato dal datore di lavoro sull'uso del computer e della rete internet nel corso del rapporto di lavoro il Garante ha ritenuto che il trattamento di dati effettuato dal datore è risultato eccedente rispetto alle finalità perseguite. Nello specifico «la resistente avrebbe potuto ac-

l'obbligo di monitorare «periodicamente l'esattezza e l'aggiornamento dei dati sensibili e giudiziari, nonché la loro pertinenza, completezza, non eccedenza e indispensabilità rispetto alle finalità perseguite nei singoli casi, anche con riferimento ai dati che l'interessato fornisce di propria iniziativa» (art. 22, comma 5, Codice). In questo senso si spiega la fissazione di un tetto temporale massimo entro il quale i dati raccolti devono essere conservati presso le amministrazioni.

Da ultimo, resta da esaminare se e come il *corpus* normativo sul trattamento dei dati sensibili debba combinarsi con le disposizioni dello Statuto volte a garantire la dignità e la riservatezza del lavoratore all'interno dei luoghi di lavoro.

Sul "se" non ci sono dubbi posto che è lo stesso Codice a richiamare sovente le norme dello Statuto (per esempio l'art. 113 sugli annunci di lavoro e sui dati pertinenti ai rapporti di lavoro richiama espressamente l'art. 8 legge n. 300/1970; l'art. 114 sui controlli a distanza rinvia all'art. 4 legge n. 300/1970). Sul "come" la questione appare più complessa anche se prevale l'interpretazione secondo cui i principi e le disposizioni del Codice devono essere lette in combinato disposto con le norme statutarie. Le pubbliche amministrazioni, in qualità di datori di lavoro pubblici, devono trattare «tutti e solo quei dati, anche di natura sensibile, che siano rilevanti ai fini della valutazione delle attitudini professionali del dipendente»⁴⁷.

Le informazioni individuate dallo Statuto, in particolare dall'art. 8, sono «dati che assumono natura supersensibile (...) vale a dire che non possono essere né raccolti né utilizzati nel rapporto di lavoro anche se si rispetta la disciplina generale del trattamento dei dati personali»⁴⁸. Più in generale l'art. 8 St. lav. opera come clausola di salvaguardia del trattamento dei dati personali indicando una sostanziale «tendenza alla *spersonalizzazione* del rapporto di lavoro, cioè l'irrilevanza – a ogni effetto – di fatti e comportamenti personali estranei allo svolgimento corretto delle prestazioni dedotte nel rapporto»⁴⁹.

certare la non conformità del comportamento del ricorrente agli obblighi contrattuali in tema di uso corretto degli strumenti affidati sul luogo di lavoro, limitandosi a constatare l'esistenza, nel computer di una cartella (...) che già nella denominazione rimandava ad un contenuto di carattere personale senza la necessità di prendere conoscenza degli specifici contenuti della cartella medesima». In dottrina si veda L.C. NATALI, *Controllo del datore di lavoro sulle cartelle personali del lavoratore*, in *Dir. prat. lav.*, 2011, 22, p. 1273.

⁴⁷ P. CHIECO, *I trattamenti della P.A.*, cit., p. 1090.

⁴⁸ A. BELLAVISTA, *La disciplina della protezione*, cit., p. 468. Nello stesso senso F. SANTONI, *La privacy nel rapporto di lavoro: dal diritto alla riservatezza alla tutela dei dati personali*, in P. TULLINI (a cura di), *Tecnologie dell'informazione e riservatezza nel rapporto di lavoro*, cit., p. 34.

⁴⁹ F. CARINCI-R. DE LUCA TAMAJO-P. TOSI-T. TREU, *Diritto del lavoro*, Utet, Torino, 2011, p. 224. Si veda, da ultimo, il Provvedimento del Garante della Privacy del 21 luglio 2011 (doc. web n. 1825852) con il quale si è dichiarata l'illiceità del trattamento di dati effettuato da un'azienda pubblica per l'edilizia residenziale la quale aveva somministrato ai candidati che partecipavano alla selezione per un posto di dirigente tecnico un questionario risultato lesivo della loro riservatezza. Nel corso dell'istruttoria il Garante ha verificato che molte delle domande del

Riprendendo autorevole dottrina, la lettura combinata dei due corpi normativi (lo Statuto e il Codice) impone, ai fini del trattamento dei dati, siano essi comuni o sensibili, «il preventivo accertamento della liceità della raccolta e dell'uso dei suddetti dati ai sensi dell'interpretazione prevalente dell'art. 8 St. lav.»⁵⁰.

In altri termini la pubblica amministrazione, in qualità di erogatrice di un servizio pubblico, potrà trattare i dati personali solo se rispetta i vincoli formali e sostanziali stabiliti dal Codice e i principi generali dell'ordinamento. Il rinvio alle funzioni e/o finalità istituzionali appare il parametro di riferimento per stabilire la legittimità del trattamento dei dati.

Allo stesso modo la pubblica amministrazione, nel rapporto contrattuale con i propri dipendenti, oltre a dover rispettare le disposizioni del Codice, deve osservare le regole poste dallo Statuto dei lavoratori e, in particolare, ancorare il trattamento dei dati ad esigenze espressamente riconducibili alla gestione del rapporto di lavoro nei limiti delineati dall'art. 8 St. lav. L'assunto trova conferma nelle parole del Garante nelle *Linee guida* del 14 giugno 2007 ove si riconosce che «i principi di necessità e di indispensabilità impongono di ridurre al minimo l'utilizzo di dati personali e, quando non si possa prescindere dall'uso di informazioni personali sensibili o giudiziarie, di trattare dati solo in riferimento ai tipi di dati e di operazioni indispensabili in relazione alla specifica finalità di gestione del rapporto di lavoro».

4. **Le Linee guida del Garante sul trattamento dei dati personali per finalità di pubblicazione e diffusione sul web.**

Posta l'esigenza di introdurre un sistema integrato di regole sull'utilizzo delle tecnologie informatiche e telematiche, quali potenziali canali di divulgazione di dati personali, il Garante è intervenuto da prima con le *Linee guida*

questionario riguardavano aspetti anche intimi della sfera personale dei candidati, relativi ai rapporti affettivi, al grado di stabilità degli stessi, alla vita sessuale, condizioni di salute psicofisica, eventuali interruzioni di gravidanza, tentativi di suicidio, ecc. Per il Garante si tratta di trattamento dati illecito in quanto in contrasto con l'art. 8 dello Statuto dei lavoratori, con l'art. 10 del d.lgs. n. 276/2003 che vieta alle agenzie di lavoro o ai soggetti che si occupano di preselezione di lavoratori di effettuare indagini relative alle convinzioni personali, al credo religioso, all'orientamento sessuale, allo stato di gravidanza, allo stato di salute, ecc. La raccolta di questi dati personali risulta inoltre illecita perché effettuata in violazione dei principi di indispensabilità, pertinenza e non eccedenza fissati dal Codice *privacy*. Il trattamento di questo tipo di dati, infine, non è tra quelli contemplati nell'autorizzazione generale del Garante sull'uso dei dati sensibili e giudiziari.

⁵⁰ A. BELLAVISTA, *La disciplina della protezione*, cit., p. 468; nello stesso senso F. SANTONI, *La privacy nel rapporto di lavoro*, cit., p. 34.

del 2007 e, più recentemente, con le *Linee guida* del marzo 2011 al fine di delineare obblighi e vincoli delle amministrazioni pubbliche nello svolgimento di «attività di comunicazione o diffusione di dati personali sui propri siti istituzionali per finalità di trasparenza, pubblicità dell'azione amministrativa, nonché di consultazione di atti su iniziativa di singoli soggetti»⁵¹. Il provvedimento da ultimo evocato si spiega alla luce del fatto che il processo di innovazione del settore pubblico ha evidenziato lacune significative nel quadro normativo imponendo un successivo intervento *ad hoc* sull'utilizzo del *web*.

Già il Codice e le *Linee guida* del 2007 rinviavano alla pubblicazione e diffusione di dati per il tramite di Internet ma è solo per effetto delle *Linee guida* del 2011 che viene introdotto un *corpus* regolativo di dettaglio sulla pubblicazione online di informazioni attinenti alla sfera personale dei dipendenti. La lettura proposta dal Garante appare in linea con le disposizioni generali del Codice sia per ciò che concerne i presupposti di legittimazione del trattamento, sia con riferimento all'assetto di principi che deve orientare l'azione delle pubbliche amministrazioni (v. *supra*).

Quanto al primo aspetto «le pubbliche amministrazioni, nel mettere a disposizione sui propri siti istituzionali dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, devono preventivamente verificare che una norma di legge o di regolamento preveda tale possibilità (art. 4, comma 1, lett. l), m); art. 19, comma 3; artt. 20 e 21) fermo restando comunque il generale divieto di diffusione dei dati idonei a rivelare lo stato di salute dei singoli interessati».

Qualora si tratti di dati sensibili la disposizione legislativa autorizzatoria deve specificare i tipi di dati, le operazioni eseguibili e le finalità di rilevante interesse pubblico perseguite ovvero, se trattasi di regolamento, è richiesto il parere conforme del Garante (art. 20 commi 1 e 2, Codice).

Con riferimento ai principi che devono ispirare il comportamento delle amministrazioni pubbliche, e a conferma dell'impronta garantista adottata dal Garante nelle *Linee guida*, degna di nota, tra le altre, è la previsione secondo cui tutte le decisioni assunte dalle amministrazioni, in relazione alla pubblicazione sui propri siti istituzionali di atti e documenti contenenti dati personali, possono essere oggetto di valutazione del Garante al fine di verificare che siano rispettati i principi di necessità, proporzionalità e pertinenza dei dati richiamandosi, quindi, agli artt. 3 e 11 comma 1 del Codice (punto 2.5 *Linee Guida*). Rilevano, in particolare, le finalità di trasparenza, pubblicità e consultabilità in quanto le amministrazioni pubbliche sono tenute «a valutare quali specifiche finalità sono rinvenibili dalle disposizioni legislative o regolamentari che prevedono un particolare regime di conoscibilità di informazioni, atti e

⁵¹ Si veda, in questo senso, la Relazione 2010 del Garante sullo stato di applicazione del Codice della *privacy* (punto 3.2 in tema di trasparenza dell'attività amministrativa e accesso ai documenti). Per una sintesi del contenuto della Relazione si veda L.C. NATALI, *Rapporto di lavoro privato e protezione dei dati personali*, in *Dir. prat. lav.*, 2012, 2, p. 118.

documenti amministrativi». In questo senso trova valorizzazione il principio di finalità più volte ricordato e sul quale poggia buona parte delle disposizioni del Codice.

Inoltre, in ragione dell'esigenza di contemperare gli obiettivi evocati con le finalità di tutela della dignità e riservatezza, le *Linee guida* introducono una serie di accorgimenti di ordine tecnico-procedurale (tipologia dei motori di ricerca, limiti temporali al mantenimento dei dati online, limitazione della possibilità di duplicare i file, ecc.) con il chiaro fine di circondare la divulgazione online di vincoli funzionali ad «assicurare forme corrette e proporzionate di conoscibilità di tali informazioni» nonché «il rispetto dei principi di qualità ed esattezza dei dati» e la delimitazione in termini di durata della loro disponibilità online.

Al fine di declinare in concreto quanto esplicitato nella prima parte delle *Linee guida*, il Garante si sofferma poi su una serie di «fattispecie esemplificative correlate a talune specifiche ipotesi normative», molte delle quali attinenti al rapporto tra l'amministrazione e i propri dipendenti, e ne esplicita la regolamentazione alla luce delle finalità perseguibili mediante la pubblicazione online, ovvero *trasparenza*, *pubblicità* e *consultabilità*.

Nell'ambito della divulgazione di dati con finalità di *trasparenza*, in particolare, il Garante precisa che le pubbliche amministrazioni devono verificare, una volta accertata l'esistenza dei presupposti legislativi o regolamentari che consentono le operazioni di comunicazione e di diffusione, i dati personali che risultano pertinenti per il corretto svolgimento delle proprie funzioni istituzionali e, conseguentemente, che possono essere diffusi nei siti istituzionali. Ciò a dire che il presupposto legale o regolamentare non è elemento sufficiente a legittimare il trattamento dei dati, essendo altresì richiesto un procedimento di selezione accurata dei dati personali con successiva individuazione di quelli pertinenti e necessari per realizzare le finalità, debitamente esplicitate, dell'ente interessato.

Tra le disposizioni normative che rispondono a fini di trasparenza, il Garante richiama l'art. 19 del Codice, come modificato dal Collegato lavoro (v. *supra*), secondo cui sono conoscibili le notizie riguardanti lo svolgimento delle prestazioni e la relativa valutazione di chiunque sia addetto ad una funzione pubblica. Nella stessa prospettiva cita le disposizioni che impongono alle amministrazioni l'obbligo di rendere noti sul proprio sito *web* gli atti di spesa con l'indicazione dei destinatari e dell'ammontare del compenso e che fissano un tetto massimo per le retribuzioni e gli emolumenti erogati direttamente o indirettamente per prestazioni di lavoro dipendente o autonomo⁵². O ancora i *curricula* professionali dei dipendenti pubblici con particolari qualifiche o funzioni i quali possono essere pubblicati online per finalità di trasparenza ma nel

⁵² Art.3, commi da 44 a 55-*bis*, legge n. 244/2007.

rispetto di una serie di limiti e, soprattutto, devono contenere solo dati di stretta pertinenza rispetto agli incarichi svolti o alle funzioni pubbliche ricoperte⁵³. Diversamente il Garante precisa che non risulta giustificato inserire nei siti istituzionali informazioni riservate quali «i cedolini dello stipendio, dati di dettaglio risultanti dalle dichiarazioni fiscali, oppure riguardanti l'orario di entrata e di uscita di singoli dipendenti (...) ovvero informazioni attinenti allo stato di salute di persone identificate, quali le assenze verificatesi per ragioni di salute».

Tra le azioni di diffusione di dati che rispondono invece a finalità di *pubblicità*, e che devono svolgersi nel rispetto della normativa sulla *privacy*, il Garante rinvia, tra le altre, all'inserimento nei siti istituzionali degli esiti delle prove concorsuali e delle graduatorie finali di concorsi e selezioni pubbliche, alle pubblicazioni effettuate nel quadro delle ordinarie attività di gestione di rapporti di lavoro come, a titolo di esempio, le graduatorie di mobilità professionale, i provvedimenti relativi all'inquadramento del personale, la progressione di carriera, ecc.⁵⁴.

Da ultimo, sulla *consultabilità* di atti e documenti il Garante rinvia alle disposizioni normative che prevedono l'istituzione di elenchi del collocamento obbligatorio dei disabili le quali devono essere lette in combinato disposto con il Codice e in ottemperanza a quanto precisato nelle *Linee guida*. Anche in quest'ambito, in altri termini, la fruibilità delle informazioni è circondata da una serie di limiti e deve necessariamente svolgersi nel rispetto dei principi evocati nel Codice, primo tra tutti quello di necessità e di proporzionalità⁵⁵.

⁵³ Art. 11, comma 8, lett. e), f), h), d.lgs. n. 150/2009; art. 21, comma 1, legge n. 69/2009. Si veda, inoltre, l'art. 21 comma 1-*bis* (come modificato dall'art. 5 della legge n. 133/2008) secondo cui le pubbliche amministrazioni devono comunicare le retribuzioni annuali, i curricula, gli indirizzi di posta elettronica e i numeri telefonici ad uso professionale dei dirigenti alla Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della funzione pubblica, per via telematica e secondo i criteri e le modalità stabilite con circolare ministeriale.

⁵⁴ Con riferimento specifico alla pubblicazione online dei dati personali dei candidati che hanno partecipato ad un concorso pubblico si veda Provvedimento 19 aprile 2007 (doc. web n. 1407101).

⁵⁵ Sulla questione si veda Provvedimento del 21 aprile 2009 (doc. web n. 1616870) nel quale è stato imposto il blocco della diffusione di dati sanitari relativi alle persone iscritte nelle graduatorie del collocamento obbligatorio sul presupposto che l'amministrazione provinciale coinvolta aveva pubblicato i dati personali degli interessati senza alcuna limitazione, ivi compreso lo specifico stato di disabilità. Per il Garante non è stato realizzato l'equo contemperamento tra il diritto alla riservatezza e i principi di trasparenza amministrativa. In dottrina si veda L.C. NATALI, *Privacy e rapporti di lavoro pubblico*, in *Dir. prat. lav.*, 2010, 41, p. 2400.

5.

L'informatizzazione degli ambienti di lavoro: le posizioni del Garante.

Le problematiche che derivano dal ricorso a strumenti e ad apparecchiature funzionali al controllo del lavoratore, sovente mascherato da altre finalità, è questione indubbiamente risalente ma al contempo di grande attualità.

L'ingente informatizzazione all'interno dei luoghi di lavoro e la contestuale diffusione su larga scala di tecnologie innovative, potenzialmente in grado di ledere la sfera più intima della persona del lavoratore, hanno indubbiamente messo in crisi parte dell'impianto garantista dello Statuto. Le disposizioni statutarie hanno tuttavia dimostrato un'inattesa vitalità grazie al contributo "attualizzatrice" della giurisprudenza.

Basti pensare alle vicende che hanno avuto per protagonista l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori e che segnalano il tentativo, peraltro riuscito, di dottrina e giurisprudenza di definirne portata e ambito di applicazione alla luce delle trasformazioni che hanno interessato i modelli organizzativi sia nel settore privato che in quello pubblico. Ma rilevano anche, nella prospettiva di riconoscere la perdurante vitalità delle norme statutarie, i frequenti rinvii allo Statuto contenuti nel Codice (su tutti l'art. 114 che rinvia espressamente, in materia di controlli a distanza, all'art. 4 St. lav.) così come negli interventi del Garante (le *Linee guida* del 1° marzo 2007 per l'utilizzo nei luoghi di lavoro della posta elettronica e di internet e, con riferimento all'uso delle telecamere nei luoghi di lavoro, il provvedimento in materia di videosorveglianza del 29 aprile 2004 e quello più recente dell'8 aprile 2010).

Sul controllo datoriale il Garante della *privacy* si è più volte espresso per gli evidenti profili di potenziale collisione con la normativa a tutela della riservatezza e della dignità dei lavoratori. L'esercizio del potere di controllo può infatti porre il datore di lavoro nella condizione di acquisire informazioni strettamente riservate sul lavoratore. Da qui, l'esigenza di stabilire se e come il controllo possa essere svolto senza ledere in modo sproporzionato la riservatezza e la dignità dei lavoratori⁵⁶ e, soprattutto, se le informazioni acquisite possano essere oggetto di trattamento da parte del datore di lavoro.

Pensiamo, ad esempio, al tema della videosorveglianza⁵⁷. Il Garante, confermando l'attualità dello Statuto, rinvia al divieto di controllo a distanza

⁵⁶ Si veda L. TEBANO, *La ragionevolezza nella delimitazione del potere di controllo del datore di lavoro*, in *Dir. lav. merc.*, 2012, 1, e *ivi* ampi riferimenti bibliografici.

⁵⁷ Il provvedimento dell'8 aprile 2010 intende regolare non solo l'utilizzo delle videocamere nei luoghi di lavoro ma altresì in tutte le situazioni nelle quali risulta necessario per finalità di protezione e incolumità degli individui o della proprietà così come per la rilevazione, prevenzione e controllo delle infrazioni svolte da soggetti pubblici, o ancora per l'acquisizione di prove, della videosorveglianza. Cfr. Provvedimento sulla videosorveglianza del 29 aprile 2004.

dell'attività lavorativa sancito nell'art. 4, comma 1, St. lav., specificando che non devono «essere effettuate riprese al fine di verificare l'osservanza dei doveri di diligenza stabiliti per il rispetto dell'orario di lavoro e la correttezza nell'esecuzione della prestazione lavorativa» (ad esempio orientando la telecamera sul lettore dei *badge*)⁵⁸. L'attivazione di strumenti, tra i quali le videocamere, preordinati al controllo a distanza dei lavoratori è quindi vietata⁵⁹. Diversamente, qualora sussistano esigenze organizzative/produttive oppure di sicurezza del lavoro, l'installazione di strumenti di videosorveglianza è possibile previo espletamento delle procedure di cui all'art. 4, comma 2, St. lav. I vincoli all'esercizio del controllo da parte del datore di lavoro devono essere garantiti anche quando il lavoratore presta la sua attività al di fuori di un'impresa (ad esempio nei cantieri edili o con riferimento alle telecamere installate su veicoli adibiti al servizio di linea per il trasporto di persone).

L'inosservanza delle disposizioni evocate comporta «l'applicazione della sanzione amministrativa stabilita dall'art. 162, comma 2-ter, del Codice». Nel caso di «utilizzo di sistemi di videosorveglianza preordinati al controllo a distanza dei lavoratori o ad effettuare indagini sulle loro opinioni» entriamo nell'ambito della fattispecie di reato prevista dall'art. 171 del Codice e, quindi, trovano applicazione le sanzioni di cui all'art. 38 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Sulla questione si segnala altresì la posizione espressa dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in risposta ad una serie di interpellanti⁶⁰. Risulta vietata «l'installazione di sistemi di videosorveglianza in luoghi riservati esclusivamente ai lavoratori o non destinati all'attività lavorativa come i bagni, gli spogliatoi, (...) perché anche laddove il datore di lavoro riuscisse a dimostrare l'utilità delle telecamere a fini di sicurezza, dovrebbe considerarsi prevalente il diritto alla riservatezza dei lavoratori».

Per il Garante, l'installazione di sistemi di videosorveglianza è legittima qualora il datore di lavoro intenda tutelarsi da possibili danni o furti. Nel qual caso il controllo richiede la predisposizione di determinati accorgimenti tecnici (che escludano, ad esempio, riprese dirette delle persone che circolano negli

⁵⁸ Si veda, sul punto, il Provvedimento del 10 novembre 2011, doc. web n. 1859596 relativamente all'illegittima installazione di sistemi di videosorveglianza presso l'Agenzia delle Entrate. Il Garante accerta, in particolare, il mancato espletamento della procedura di cui all'art. 4, comma 2, St. lav. e, conseguentemente, l'illiceità del trattamento dei dati acquisiti e l'inutilizzabilità delle immagini acquisite in violazione delle disposizioni statutarie.

⁵⁹ Sulla questione si vedano, inoltre, gli interventi del Garante con riferimento a fattispecie specifiche in Note del 7 e 15 dicembre 2010 (videocamera posta sulle apparecchiature di rilevazione *badge*). Cfr. Note del 6 settembre 2009 relativamente ad analoga fattispecie nell'ambito di un rapporto di lavoro alle dipendenze di una Regione. Cfr. Note del 29 luglio 2010.

⁶⁰ Interpello del 6 giugno 2006; Interpello del 2 marzo 2010; Interpello del 30 marzo 2010.

spogliatoi) e, soprattutto, si giustifica se non ci sono strumenti alternativi per realizzare lo scopo⁶¹.

Il Garante è intervenuto anche sull'utilizzo degli strumenti informatici negli ambienti di lavoro. Nelle *Linee guida* del 1° marzo 2007 il Garante riconosce espressamente che «alcune disposizioni di settore, fatte salve dal Codice, prevedono specifici divieti o limiti, come quelli posti dallo Statuto dei lavoratori sul controllo a distanza (artt. 113, 114 e 184, comma 3, del Codice; artt. 4 e 8, legge 20 maggio 1970, n. 300)». Inoltre «la disciplina di protezione dei dati va coordinata con regole di settore riguardanti il rapporto di lavoro e il connesso utilizzo di tecnologie, nelle quali è fatta salva o richiamata espressamente (art. 47, comma 3, lett. b), Codice dell'amministrazione digitale)⁶².

Il provvedimento del Garante conferma l'approccio «preventivo» che permea tutti gli interventi in materia di utilizzo delle nuove tecnologie nei luoghi di lavoro. L'amministrazione ha infatti l'onere di predisporre le misure necessarie per prevenire gli illeciti (accessi alla rete limitati, utilizzo di filtri, ecc.) oltreché di «minimizzare», in virtù del principio di necessità (art. 3 Codice), l'uso di dati riferibili ai lavoratori⁶³.

Resta comunque ferma la possibilità di procedere a verifiche *ex post* sui dati di accesso alla rete dei propri dipendenti qualora siano state riscontrate anomalie significative e ripetute nel tempo⁶⁴. Per il Garante, in particolare, qualora «un evento dannoso o una situazione di pericolo non sia stato impedito con preventivi accorgimenti tecnici, il datore di lavoro può adottare eventuali misure che consentano la verifica di comportamenti anomali» ma «deve essere per quanto possibile preferito un controllo preliminare su dati aggregati, riferiti all'intera struttura lavorativa o a sue aree».

Per gli aspetti procedurali, il Garante, richiamando lo Statuto (art. 4, comma 2), prevede l'obbligo per l'amministrazione di espletare preventivamente le procedure di informazione/consultazione se l'attivazione di strumenti informatici può realizzare un controllo, sia pur indiretto, sui lavoratori⁶⁵.

⁶¹ In dottrina si veda D. PALMIERI, *Sistemi di videosorveglianza e controllo a distanza*, in *Dir. prat. lav.*, 2011, 17, n. 1012.

⁶² Nella Relazione 2010 del Garante sullo stato di attuazione del Codice, al punto 17.4.1, si riconosce al datore di lavoro la facoltà di verificare l'esatto adempimento della prestazione ma nel rispetto della libertà e dignità del lavoratore e dei principi di cui all'art. 11 Codice; secondariamente si prevede un'azione di verifica al fine di capire se il lavoratore è stato adeguatamente informato e se sono state coinvolte le organizzazioni sindacali. Si veda, inoltre, il Provvedimento del Garante dell'8 aprile 2010; del 10 giugno 2010 e ancora del 13 gennaio 2011 che intervengono su casi concreti.

⁶³ Artt. 3, 11, comma 1, lett. d) e 22, commi 3 e 5 del Codice; aut. gen. al trattamento dei dati sensibili n. 1/2005, punto 4.

⁶⁴ Nella direttiva n. 2/2009 si fa l'esempio dei virus provenienti da siti non istituzionali.

⁶⁵ A titolo di esempio il Garante ha interrotto la raccolta di dati svolta da una società attraverso sistemi di geolocalizzazione installati su alcune vetture aziendali in quanto non erano state

Le pubbliche amministrazioni sono inoltre tenute ad informare il lavoratore di eventuali procedure sanzionatorie attivate in caso di abusi⁶⁶, posti i profili di responsabilità a carico del dipendente pubblico che fa un uso scorretto degli strumenti informatici cagionando, tra l'altro, un danno patrimoniale all'amministrazione di appartenenza⁶⁷. In questa prospettiva il dipendente deve altresì adottare comportamenti tali da prevenire l'eventuale utilizzo indebito da parte di colleghi e/o terzi dell'apparecchiatura informatica della quale dispone per l'espletamento delle sue attività di lavoro.

L'obbligo di informativa va preso con estrema attenzione da parte del soggetto titolare del trattamento in quanto, come più volte appurato dal Garante, non è sufficiente una comunicazione generica ai dipendenti (per esempio attraverso l'affissione di un cartello che segnala le prassi datoriali in merito). Devono essere predisposte tutte le misure necessarie affinché la comunicazione pervenga agli interessati in modo puntuale e adeguato alle circostanze del caso⁶⁸.

Da ultimo, nelle previsioni del Garante rilevano il *principio di finalità*, ai sensi del quale i trattamenti devono essere effettuati per finalità determinate, esplicite e legittime⁶⁹ e il *principio di pertinenza e non eccedenza* secondo il

osservate le procedure di cui all'art. 4, comma 2, St. lav. (Prov. 7 ottobre 2010, doc. web n. 1763071). Di recente il Garante è intervenuto sui sistemi di localizzazione dei veicoli nel Provvedimento del 4 ottobre 2011, doc. web n. 1850581. In dottrina si veda C. SANTINI, *Il controllo satellitare sull'autovettura e la disciplina del controllo a distanza ex art. 4 Stat. lav.*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2005, II, p. 175.

⁶⁶ Sul punto rilevano le previsioni di fonte legale (correttezza, diligenza, buona fede, ecc.), le disposizioni contenute nei contratti collettivi di comparto ed altresì i codici disciplinari (v. da ultimo il d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62, Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici che abroga il precedente decreto del 28 novembre 2000) la cui inosservanza può essere titolo per l'irrogazione di sanzioni. Questione che assume rilevanza anche dal punto di vista penale sulla base dell'art. 314, comma 2, c.p. in tema di peculato d'uso. Si veda Cass. pen. 20 maggio 2009, n. 21165, in *Dir. e giur.*, 8 giugno 2009. In dottrina si veda M. GIACONI, *Il diritto alla riservatezza*, cit., p. 420.

⁶⁷ Corte conti, Sez. Piemonte, 13 novembre 2003, n. 1856; si veda anche Sez. Basilicata, n. 83/2006. Sull'uso del telefono a fini personali si veda Cass. 20 maggio 2009, n. 21165, in *Foro it.*, 2010, II, c. 156.

⁶⁸ Si veda, tra gli altri il Provvedimento del Garante n. 1665170/2009 nel quale si riconosce il diritto del datore di lavoro di accedere in caso di emergenza al computer in uso dal dipendente assente ma soltanto qualora il lavoratore sia stato preventivamente informato di tale possibilità. Nel caso di specie il Garante ha contestato l'adeguatezza delle modalità di comunicazione utilizzate dal datore di lavoro.

⁶⁹ Per esempio, con riferimento alla predisposizione di sistemi di rilevazione di impronte digitali, «possono essere attivati soltanto per l'accesso a speciali aree dei luoghi di lavoro in cui si debbono assicurare elevati e specifici livelli di sicurezza, in relazione a particolari necessità e nel rispetto di specifiche condizioni quali quelle indicate nelle Linee guida del 14 giugno 2007», Nota 20 dicembre 2010. Cfr. Nota 31 dicembre 2010. E in ogni caso l'uso di tali strumenti è legittimo solo previa verifica dell'assenza di strumenti di controllo meno invasivi, Nota del 17 novembre 2010.

quale il trattamento dei dati deve svolgersi «nella misura meno invasiva possibile». Per quanto concerne le modalità del controllo, non può trattarsi di controlli prolungati, costanti e indiscriminati. Rispetto al trattamento dei dati eventualmente acquisiti, il Garante riconosce che l'esito di un'eventuale indagine *ex post* dovrà tradursi in «un avviso generalizzato relativo ad un rilevato utilizzo anomalo degli strumenti aziendali e con l'invito ad attenersi scrupolosamente a compiti assegnati e istruzioni impartite. L'avviso può essere circoscritto a dipendenti afferenti all'area o settore in cui è stata rilevata l'anomalia. In assenza di successive anomalie non è di regola giustificato effettuare controlli su base individuale». In ogni caso la verifica degli accessi alla rete può essere legittima purché non si estenda al controllo sulla tipologia dei siti visitati e al conseguente utilizzo delle informazioni personali in questo modo raccolte.

Il provvedimento del Garante è in questo senso centrato sulla prevenzione degli illeciti⁷⁰. Da un lato devono essere esplicitati i limiti all'esercizio del potere di controllo (con particolare riferimento alla possibilità di acquisire, anche indirettamente, dati strettamente personali del dipendente). Dall'altro lato il lavoratore è tenuto, sulla base degli obblighi contrattuali, a non utilizzare, se non nei limiti fissati da eventuali regolamenti interni, gli strumenti di lavoro per finalità personali⁷¹. Valorizzando il principio di lealtà e la collaborazione reciproca tra le parti, il datore di lavoro dovrebbe altrimenti tollerare un uso contenuto di siffatti strumenti e, al contempo, il lavoratore dovrebbe adoperarsi al fine di evitarne l'abuso.

⁷⁰ Si veda anche la direttiva ministeriale n. 2/2009 che sottolinea la necessità di promuovere nei dipendenti l'uso corretto delle risorse elettroniche (postazioni di lavoro, connessioni di rete e posta elettronica) e nelle Amministrazioni, in qualità di datrici di lavoro, l'esercizio del potere di controllo nel rispetto del principio di proporzionalità. In dottrina R. LATTANZI, *Dallo Statuto*, cit., p. 172 evidenzia un'analoga tendenza anche nelle autorità di controllo istituite in altri ordinamenti europei. Cfr. A. BELLAVISTA, *L'uso della posta elettronica sui luoghi di lavoro e la strategia di protezione elaborata dall'autorità garante*, in P. TULLINI (a cura di), *Tecnologie della comunicazione e riservatezza nel rapporto di lavoro*, cit., p. 57.

⁷¹ Si veda G. GARRISI-L.C. NATALI, *Uso dei social network in azienda*, in *Dir. prat. lav.*, 2011, 5, p. 275 che esamina la posizione del Garante sulla questione.



**Grandi
Temi del
Diritto**

il NUOVO DIRITTO del LAVORO

diretto da **Luigi Fiorillo e Adalberto Perulli**

VOLUME PRIMO

Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche



G. Giappichelli Editore

IL NUOVO DIRITTO del LAVORO

diretto da **Luigi Fiorillo e Adalberto Perulli**

Il diritto del lavoro, materia particolarmente sensibile alle dinamiche economiche e sociali, sta profondamente mutando, sotto l'incalzare di una serie di interventi normativi che si sono addensati negli ultimi tre anni (Collegato lavoro, riforma Brunetta, riforma Fornero). Tutte le componenti della materia ne sono interessate, in un processo di cambiamento affatto lineare, che pone all'interprete una serie di rilevanti questioni, sia sotto il profilo teorico-ricostruttivo, sia sotto quello pratico-applicativo. L'opera rappresenta il primo tentativo di fornire in modo sistematico, ma non meramente esegetico, un quadro completo del "nuovo diritto del lavoro", fornendo una chiave di lettura del cambiamento avvenuto e delle linee di indirizzo verso le quali la materia si sta velocemente muovendo.

Il volume analizza la disciplina comune all'intero impiego pubblico contrattualizzato, anche con un riferimento alle ultime modifiche apportate dalla legge n. 183/2010 al personale pubblico non contrattualizzato. La trattazione è strutturata in sei parti dedicate, rispettivamente, al modello normativo e gestionale, alla contrattazione collettiva, al sistema di valutazione delle strutture pubbliche e dei dipendenti, alla disciplina del rapporto di lavoro, alla dirigenza pubblica ed, infine, ad alcune categorie del personale pubblico non contrattualizzato (personale docente delle Università, della Polizia di Stato e militare).

piano dell'Opera

VOLUME I

Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

VOLUME II

Rapporto individuale e processo del lavoro

VOLUME III

Le relazioni industriali

VOLUME IV

La riforma del mercato del lavoro

€ 94,00



ISBN/EAN



9 788875 242473

© Copyright 2013 – LINEA PROFESSIONALE - TORINO
© Copyright 2013 - G. GIAPPICHELLI EDITORE - TORINO
VIA PO, 21 - TEL. 011-81.53.111 - FAX 011-81.25.100
<http://www.giappichelli.it>

ISBN/EAN 978-88-7524-247-3

Stampa: Stampatre s.r.l. - Torino

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941, n. 633.

Le fotocopie effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazioni per le Riproduzioni Editoriali, Corso di Porta Romana 108, 20122 Milano, e-mail autorizzazioni@clearedi.org e sito web www.clearedi.org.

INDICE

Gli Autori

pag.

XXI

PARTE PRIMA

IL MODELLO NORMATIVO E GESTIONALE

CAPITOLO PRIMO

IL SISTEMA DELLE FONTI ED IL RAPPORTO TRA LEGGE E CONTRATTO COLLETTIVO

di Luigi Fiorillo

- | | |
|---|----|
| 1. La riforma del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche: il terzo atto | 3 |
| 2. Un nuovo equilibrio nel sistema delle fonti di disciplina del rapporto di lavoro: la rilegificazione del modello di produzione normativa | 9 |
| 3. <i>Segue</i> : la proclamata "imperatività" delle norme del d.lgs. n. 165/2001 | 12 |
| 4. <i>Segue</i> : clausole contrattuali nulle e clausole "legali" | 14 |
| 5. La ridotta operatività della contrattazione collettiva | 17 |

CAPITOLO SECONDO

IL LAVORO PUBBLICO NELLE REGIONI E NEGLI ENTI LOCALI

di Gaetano Zilio Grandi e Angelo Baldan

- | | |
|---|----|
| 1. A mo' di premessa: legge n. 15/2009 e decreto di attuazione n. 150/2009; il rapporto fra fonte legislativa e contrattazione collettiva nazionale e integrativa | 25 |
|---|----|

	<i>pag.</i>
1.1. Dalla legge delega n. 421/1992 alla legge n. 133/2008. Il sistema contrattuale nelle pubbliche amministrazioni quindici anni dopo	26
1.2. Dal decentramento controllato al mancato controllo delle dinamiche economiche	27
1.3. Crisi e proposte di soluzione tra pubblico e privato: se il contratto nazionale è ancora una variabile indipendente	28
2. La legge delega n. 15/2009	29
2.1. Il regime delle fonti: legge e contratto nelle riforme degli anni '90	30
2.2. Il rapporto legge/contratto nella riforma c.d. "Brunetta"	31
2.3. Ripubblicizzazione dei rapporti?	35
3. Come hanno funzionato le relazioni sindacali a livello decentrato: pregi e difetti della contrattazione integrativa prima della "riforma Brunetta"	36
3.1. L'oggetto della contrattazione integrativa e i suoi difetti	36
4. I rapporti tra legge e livelli contrattuali nella riforma	41
5. Riforma ed Autonomie locali	43
5.1. L'applicabilità del d.lgs. n. 150/2009 a Regioni ed Enti locali	43
5.1.1. Misurazione, valutazione e trasparenza della <i>performance</i>	44
5.1.2. I principi ai quali vengono adeguati gli ordinamenti di Regioni ed Enti locali	45
5.1.3. La fase transitoria	46
5.2. Merito e premi	46
5.3. Sulla applicabilità diretta di altre norme e delle modifiche al d.lgs. n. 165/2001	48
6. Un caso di studio: l'applicazione della riforma nella Regione Veneto	49

CAPITOLO TERZO

LE RELAZIONI SINDACALI

di Andrea Lassandari

1. Il contesto generale: il sindacato confederale e la contrattualizzazione del lavoro pubblico	55
1.1. Il sindacato "mallevadore", secondo l'assetto originario	58
1.2. L'inversione di tendenza nella disciplina più recente	59
1.3. Tra norme legali, clausole contrattuali e prassi: il complesso dialogo tra legislatore, sistema politico ed organizzazioni sindacali	62
2. Le relazioni sindacali nei luoghi di lavoro	65
2.1. Il "cavaliere inesistente" ovvero il dirigente pubblico/imprenditore	66
2.2. La "contrattazione permanente": brevi considerazioni su di una prassi inevitabile	69
3. La concorrenza tra organizzazioni sindacali	72
3.1. Frammentazione sindacale, datore di lavoro pubblico e sistema normativo	73

sistema	
dopo	26
dinami-	
	27
contratto	
	28
	29
ni '90	30
	31
	35
pregi e	
tti"	36
	36
	41
	43
i	43
nze	44
di Re-	
	45
	46
	46
al d.lgs.	
	48
eto	49
one del	
	55
	58
	59
o dialo-	
i	62
	65
nditore	66
di una	
	69
	72
sistema	
	73

CAPITOLO QUARTO

I CONTROLLI ESTERNI DELLA CORTE DEI CONTI
SULLA SPESA PER IL PERSONALE PUBBLICO*di Mario Nispi Landi*

1. La relazione annuale sul costo del lavoro pubblico	81
1.1. La riforma del pubblico impiego e la revisione del sistema dei controlli sulle pubbliche amministrazioni: il nuovo ruolo della Corte dei conti	81
1.2. Consistenza, composizione e costo del personale pubblico: il conto annuale della Ragioneria generale dello Stato	83
1.3. Struttura, contenuti, evoluzione e <i>feed back</i> della relazione sul costo del lavoro pubblico	94
1.4. L'andamento della contrattazione collettiva e la spesa di personale nelle relazioni della Corte dei conti	96
2. La certificazione di compatibilità economica dei contratti collettivi di lavoro	110
2.1. La prima privatizzazione del pubblico impiego: il controllo della Corte dei conti sui decreti che autorizzano la sottoscrizione dei contratti collettivi di lavoro	110
2.2. La certificazione di compatibilità economica dei contratti collettivi: finalità e caratteristiche generali	115
2.3. La certificazione di compatibilità economica dei contratti collettivi: ambito di applicazione	118
2.4. Metodologia e contenuti dell'attività di certificazione	121
2.5. Il procedimento di certificazione: la tempistica e lo svolgimento dell'attività istruttoria	123
2.6. Gli esiti del procedimento di certificazione	129
2.7. Le principali tematiche affrontate dalla Corte dei conti nell'attività di certificazione dei contratti collettivi	135
3. I controlli della Corte dei conti sulla contrattazione integrativa	145
3.1. Il quadro normativo	145
3.2. Le osservazioni della Corte dei conti	148
4. L'attività giurisdizionale della Corte dei conti: la responsabilità da contrattazione integrativa	150
5. Conclusioni	154

PARTE SECONDA

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PUBBLICA

CAPITOLO PRIMO

LA STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NEL SETTORE PUBBLICO

di Carlo Zoli

- | | |
|--|-----|
| 1. Il ruolo della dirigenza e della contrattazione collettiva nella privatizzazione dei rapporti di lavoro pubblico: gli interventi correttivi del legislatore | 161 |
| 2. L'individuazione dei comparti di contrattazione | 165 |
| 3. La contrattazione nazionale di comparto: a) le materie di competenza dei contratti nazionali | 169 |
| 4. <i>Segue:</i> b) la determinazione della struttura della contrattazione collettiva e l'individuazione della competenza della contrattazione integrativa | 174 |
| 5. La contrattazione collettiva integrativa | 178 |
| 6. Conclusioni | 181 |

CAPITOLO SECONDO

LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE E I COMITATI DI SETTORE

di Stefania Brun

- | | |
|--|-----|
| 1. L'evoluzione legislativa in materia di ARAN e comitati di settore | 183 |
| 2. <i>Segue:</i> gli obiettivi della riforma del 2009 (c.d. "riforma Brunetta") su comitati di settore ed ARAN | 185 |
| 3. L'ARAN | 189 |
| 3.1. Gli organi direttivi | 189 |
| 3.2. I profili relativi al personale e alla struttura dell'ARAN | 194 |
| 3.3. L'autonomia finanziaria e di regolamentazione | 196 |
| 3.4. Le funzioni e le attribuzioni | 198 |
| 4. I comitati di settore | 204 |
| 4.1. Numero e struttura | 205 |
| 4.2. Funzioni ed attribuzioni dei comitati di settore | 206 |
| 5. Osservazioni conclusive | 211 |

pag.

pag.

CAPITOLO TERZO

I PROCEDIMENTI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
NEL SETTORE PUBBLICO*di Giorgio Bolego*

1. Premessa: profili privatistici e vincoli pubblicistici della contrattazione collettiva nel settore del lavoro pubblico	215
2. Il procedimento contrattuale della "seconda privatizzazione"	218
3. Le innovazioni della "terza riforma"	219
4. Il procedimento di contrattazione collettiva nazionale	222
4.1. La fase preparatoria	223
4.2. La fase del negoziato	227
4.3. La fase post-negoziato: il controllo interno sull'ipotesi di accordo	229
4.4. <i>Segue</i> : il controllo esterno e la sottoscrizione definitiva del contratto collettivo	230
5. L'interpretazione autentica del contratto collettivo	233
6. Il procedimento di contrattazione integrativa	235
6.1. Le innovazioni della "riforma Brunetta"	238
7. Osservazioni conclusive	243

PARTE TERZA

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE STRUTTURE
PUBBLICHE E DEI DIPENDENTI

CAPITOLO PRIMO

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*
DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE*di Giuseppe Marcon*

1. Il concetto di <i>performance</i> : origine, significato, evoluzione	249
2. Le variabili e le componenti fondamentali della <i>performance</i>	260
3. Misurazione e valutazione della <i>performance</i> e <i>performance management</i>	275
4. La misurazione e la valutazione della <i>performance</i> nella "riforma Brunetta"	279
5. Considerazioni conclusive	303

CAPITOLO SECONDO

**MERITO E PREMIALITÀ NELLA RIFORMA "RICORRETTA"
DEL LAVORO PUBBLICO***di Federico Maria Putaturo Donati*

1. Premessa	307
2. Criteri per la differenziazione delle valutazioni	309
3. Eterogenesi degli strumenti premianti	313
3.1. Il <i>bonus</i> annuale delle eccellenze	314
3.2. Il premio annuale per l'innovazione	315
3.3. Progressioni economiche	317
3.4. Progressioni di carriera	318
3.5. Attribuzione di incarichi e responsabilità	319
3.6. Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale	320
3.7. Premio di efficienza	321
4. Norme per gli enti territoriali e per il Servizio sanitario nazionale	322
5. Adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti	324
6. Osservazioni conclusive	328

PARTE QUARTA

**LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO
DI LAVORO INDIVIDUALE**

CAPITOLO PRIMO

COMUNICAZIONI DEL DATORE DI LAVORO PUBBLICO*di Andrea Lassandari*

1. Una disciplina speciale, quanto alle comunicazioni obbligatorie del datore di lavoro pubblico	333
2. La regolamentazione delle comunicazioni obbligatorie del datore di lavoro: genesi e funzione	334
3. <i>Segue</i> : la disciplina vigente dal 2007	337
4. <i>Segue</i> : le comunicazioni per via telematica	340
5. Le novità concernenti il settore pubblico	341

pag.

pag.

CAPITOLO SECONDO

LA TUTELA DELLA *PRIVACY* NEL LAVORO ALLE DIPENDENZE
DI PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

di Vania Brino

307	1. La cornice normativa di riferimento	345
309	2. La disciplina settoriale tra specificità e criticità	347
313	2.1. I principi che devono orientare l'azione della pubblica amministrazione in tema di <i>privacy</i>	350
314	3. I presupposti di legittimazione del trattamento dei dati personali	352
315	3.1. Il trattamento dei dati comuni	353
317	3.2. Il trattamento dei dati sensibili e giudiziari	355
318	4. Le <i>Linee guida</i> del Garante sul trattamento dei dati personali per finalità di pubblicazione e diffusione sul web	359
319	5. L'informatizzazione degli ambienti di lavoro: le posizioni del Garante	363
320		
321		
322		
324		
328		

CAPITOLO TERZO

IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

di Giuseppe Gentile

	1. Il reclutamento del personale pubblico tra contrattualizzazione del rapporto e riserva di legge	369
	2. Le modalità di accesso al lavoro pubblico: le procedure di selezione	375
	2.1. <i>Segue</i> : le progressioni in carriera tra procedure selettive "interne" e nuovo principio di concorsualità	377
	2.1.1. <i>Segue</i> : la competenza giurisdizionale nelle controversie aventi ad oggetto i concorsi interni	384
	2.2. <i>Segue</i> : l'avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento e le assunzioni obbligatorie	389
	3. I principi generali in tema di reclutamento	392
	3.1. <i>Segue</i> : l'estensione dei principi pubblicistici al reclutamento del personale delle società pubbliche. Il rispetto del patto di stabilità interno agli enti locali	394
	4. Le determinazioni propedeutiche all'avvio delle procedure concorsuali: l'autorizzazione dall'"alto" e i vincoli delle leggi di bilancio in materia di "turn over"	396
	5. Il decentramento delle procedure concorsuali e il requisito della residenza quale possibile condizione di accesso ai pubblici uffici	399

CAPITOLO QUARTO**LA DISCIPLINA DELLE MANSIONI***di Maddalena Rosano*

1. I principi ispiratori dell'ultima riforma in tema di mansioni 405
2. Rilevanza funzionale della qualifica e applicazione del principio di concorsualità 407
3. Il ruolo della contrattazione collettiva e il concetto di equivalenza delle mansioni applicato al lavoro pubblico 412
4. L'adibizione del dipendente pubblico a mansioni superiori tra orientamenti giurisprudenziali e diritto al trattamento economico 415
- 4.1. *Segue*: condizioni e limiti all'applicazione del principio di effettività e trattamento retributivo 420
5. Macro e micro organizzazione. L'ipotesi di reggenza della superiore posizione lavorativa per vacanza del relativo posto 422
6. Il demansionamento del lavoratore pubblico 424

CAPITOLO QUINTO**COLLABORAZIONI, INCARICHI ED INCOMPATIBILITÀ***di Giuseppe Paone*

1. Introduzione 427
2. Interesse pubblico e privatizzazione del rapporto di lavoro: alle radici di un nodo irrisolto 428
3. L'implementazione delle deroghe al regime dell'incompatibilità 431
4. La disciplina degli incarichi 434
5. Le nuove incompatibilità di natura sindacale e politica 439
6. L'aspettativa per intraprendere un'attività professionale o imprenditoriale: ancora una deroga 441
7. Le sanzioni 443
8. I controlli 446

CAPITOLO SESTO**LA MOBILITÀ DEL DIPENDENTE PUBBLICO***di Francesco Basenghi*

1. La mobilità inafferrabile 449

pag.

pag.

405	2. Il trasferimento del dipendente pubblico	451
407	3. Il passaggio tra amministrazioni	454
412	4. Il passaggio dei dipendenti per effetto del trasferimento o del conferimento di attività	462
415	5. Le eccedenze di personale e la mobilità collettiva	473
420	6. Il collocamento in disponibilità	483

CAPITOLO SETTIMO

**INCARICHI DI PRIMA FASCIA A DIRIGENTI IN "PRESTITO"
PRESSO LA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI**
di Davide Casale

422	1. Il quadro normativo	489
424	2. La nuova disposizione	491

CAPITOLO OTTAVO

**APPLICAZIONE DEI CONTRATTI COLLETTIVI DEL COMPARTO
DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
AL PERSONALE AD ESSA TRASFERITO**
di Davide Casale

427	1. Il quadro normativo	495
428	2. La nuova disposizione diretta a superare il problematico vincolo legale di spesa	493
431	3. La lamentata disparità di trattamento	500
434	4. I dubbi sollevati dalla nuova disposizione	503
439	5. La permanente autonomia della contrattazione del comparto della Presidenza	507

CAPITOLO NONO

**PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE
NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE**
di Silvia Borelli

449	1. A proposito di "pari opportunità"	509
	2. Gli organi di promozione e tutela delle pari opportunità	513

	<i>pag.</i>
3. Gli strumenti di lotta alle discriminazioni	518
4. Le misure di promozione del benessere lavorativo	521
5. Azioni positive e <i>mainstreaming</i>	522

CAPITOLO DECIMO

IL TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

di Giada Palladini

1. Il trattamento economico del dipendente pubblico: il concetto di merito nella legislazione italiana	525
2. La riforma e la competenza esclusiva del contratto collettivo	527
2.1. Il trattamento economico: a) il trattamento fondamentale	530
2.2. b) il trattamento accessorio e gli altri incentivi	532
3. La parità di trattamento	538

CAPITOLO UNDICESIMO

LA BANCA DATI SULLA FRUIZIONE DEI PERMESSI EX LEGGE N. 104/1992 TRA FINALITÀ DI CONTROLLO DEI DIPENDENTI ED ESIGENZE DI TRASPARENZA DELLE P.A.

di Vania Brino

1. La <i>ratio</i> dell'intervento	543
2. Le informazioni inserite nella banca dati	544
3. Normativa sulla <i>privacy</i> e gestione della banca dati	546

CAPITOLO DODICESIMO

LA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE

di Federico Martelloni

1. Premessa	551
2. Il profilo funzionale del "sistema disciplinare" nell'economia della "riforma Brunetta"	553
3. Il fondamento del potere disciplinare nel lavoro pubblico, dopo l'obbligatorietà <i>di fatto</i> dell'azione e la vincolatività del procedimento	554
4. Gli illeciti disciplinari, tra legge e contratto	556

pag.

pag.

518
521
522

- 4.1. Il licenziamento disciplinare 558
4.2. Le sanzioni conservative 561
5. L'arbitrato (disciplinare), tra frettolose esclusioni (art. 55, comma 3) ed eccessi di fiducia (art. 31 legge n. 183/2010) 563

CAPITOLO TREDICESIMO

IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

di Federico Martelloni

525
527
530
532
538

1. Peculiarità del procedimento disciplinare nel pubblico impiego privatizzato 565
2. Pubblicità del codice disciplinare 567
3. La biforcazione del procedimento in ordinario e semplificato 568
4. Perentorietà dei termini 571
5. Contestazione dell'addebito e istruttoria 573
6. L'esclusione delle procedure d'impugnazione e il patteggiamento 575
7. Interazione tra procedimento disciplinare e procedimento penale 576

CAPITOLO QUATTORDICESIMO

LA DISCIPLINA DEL LICENZIAMENTO

di Giuseppe Maria Monda

543
544
546

1. Privatizzazione del rapporto di pubblico impiego e recesso datoriale 581
2. Giustificato motivo soggettivo e giusta causa nell'elaborazione della contrattazione collettiva 585
3. La risoluzione del rapporto per ragioni oggettive 592
4. Il nuovo assetto delle fonti di regolazione dell'istituto 594
5. Il licenziamento disciplinare previsto *ex lege* 601
6. Il licenziamento senza preavviso 603
7. Il licenziamento con preavviso 605
8. Il controllo sulle assenze e la responsabilità disciplinare del medico: le ipotesi di licenziamento 608
9. Il licenziamento per inefficienza professionale, permanente inidoneità psicofisica al servizio e raggiungimento dell'età pensionabile 610

551

553

554

556

pag.

CAPITOLO QUINDICESIMO

**LA DISCIPLINA DEL LAVORO FLESSIBILE NELLA P.A.
TRA TUTELA DELL'INTERESSE AL MIGLIORAMENTO
DEI LIVELLI DI EFFICIENZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA
E REPRESSIONE DEGLI ABUSI***di Marcello D'Aponte*

1. Il quadro normativo di riferimento: l'evoluzione della disciplina del rapporto di pubblico impiego e le conseguenze sul sistema di flessibilità nella gestione delle risorse umane 615
2. L'uso "flessibile" del personale nelle p.a. e le difficoltà di piena attuazione nel settore pubblico: dal ravvicinamento al settore privato all'esclusione del pubblico impiego dalle tipologie contrattuali flessibili con il d.lgs. n. 276/2003 622
3. Le oscillazioni del legislatore nella regolamentazione del lavoro flessibile e l'incidenza sulla flessibilità dei provvedimenti finalizzati al contenimento della spesa pubblica: dalla legge n. 80/2006 alla legge n. 102/2009 e al d.lgs. n. 150/2009 624
4. Le conseguenze della violazione delle norme sul lavoro flessibile 628
5. Le forme contrattuali flessibili nell'attuale disciplina dell'art. 36, d.lgs. n. 165/2001: a) il contratto a tempo determinato. Rinvio 630
6. *Segue*: il contratto di formazione e lavoro e gli altri rapporti di lavoro a contenuto formativo. La questione dell'estensibilità della disciplina dell'apprendistato al lavoro pubblico 632
7. La somministrazione di lavoro a tempo determinato 635
8. *Segue*: il lavoro accessorio e le collaborazioni coordinate e continuative 638
9. *Segue*: le forme contrattuali flessibili non previste dall'art. 36, d.lgs. n. 165/2001: il lavoro a tempo parziale ed il telelavoro 640
10. Le procedure di stabilizzazione dei lavoratori flessibili dalla legge n. 266/2005 al d.l. n. 101/2013 641
11. Le conseguenze della violazione delle disposizioni sull'utilizzo dei lavoratori flessibili e la responsabilità dirigenziale 650

CAPITOLO SEDICESIMO

**LA DISCIPLINA DEL PART-TIME NELLE P.A. DOPO L'ART. 16
DEL COLLEGATO LAVORO 2010***di Maria Giovanna Murrone*

1. L'evoluzione della disciplina del *part-time* nel lavoro pubblico 653
2. Il "diritto" alla trasformazione in tempo parziale 656
3. L'attuale disciplina 659

pag.

pag.

IVA

del rap-
lità nel-

615

a attua-
to all'e-
bili con

622

lessibile
conteni-
12/2009

624

628

d.lgs. n.

630

avoro a
ina del-

632

635

iative

638

d.lgs. n.

640

egge n.

641

ei lavo-

650

16

653

656

659

CAPITOLO DICIASSETTESIMO

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO NEL LAVORO
PUBBLICO TRA INTERVENTI LEGISLATIVI E INTERPRETAZIONE
GIURISPRUDENZIALE*di Luigi Fiorillo*

1. L'evoluzione normativa: un breve quadro di sintesi 663
2. La disciplina attualmente vigente 666
3. La "specialità" del contratto a termine pubblico con riferimento alle
causali giustificative 670
4. Il sistema sanzionatorio: il criterio risarcitorio come alternativa alla stabi-
lizzazione del rapporto di lavoro a termine 673
5. *Segue*: l'interpretazione giurisprudenziale 679
 - 5.1. Una ipotesi di stabilizzazione del contratto a termine per il persona-
le della Scuola: le discordanti tesi della giurisprudenza di merito e
di legittimità e il recente intervento della Corte costituzionale 686
6. La responsabilità in generale, e del dirigente in particolare, nella gestio-
ne della flessibilità in entrata 690
7. La flessibilità in entrata nel lavoro pubblico: una ipotesi di diritto del
lavoro "speciale" 694

CAPITOLO DICIOTTESIMO

LE NUOVE FATTISPECIE DI ASPETTATIVA

di Giuseppe Paone

1. Introduzione 703
2. Permessi ed aspettative per motivi di studio 703
3. L'aspettativa connessa all'ammissione ai corsi di un dottorato di ricerca 705
4. *Segue*: il mutamento della posizione giuridica del lavoratore 707
5. L'aspettativa per intraprendere attività economiche o professionali 710

CAPITOLO DICIANNOVESIMO

L'ETÀ PENSIONABILE DEI DIRIGENTI MEDICI

di Riccardo Vianello

1. La tutela previdenziale del personale medico con rapporto di lavoro su-
ordinato presso amministrazioni pubbliche: cenni storici 715

	<i>pag.</i>
2. La dirigenza medica e sanitaria quale categoria protetta a fini previdenziali	718
3. Le modifiche del "Collegato Lavoro" e i ritocchi della seconda manovra di stabilizzazione finanziaria dell'estate 2011	726
4. <i>Segue: i dubbi interpretativi</i>	731
5. L'incidenza delle novità contenute nel cosiddetto "decreto salva Italia" sugli assetti normativi preesistenti	742
6. Le novità mancate: le vicissitudini del "decreto Balduzzi" e il venir meno del progettato incremento del limite massimo di età per il collocamento a riposo della dirigenza medica e sanitaria	753

PARTE QUINTA

IL PERSONALE NON CONTRATTUALIZZATO

CAPITOLO PRIMO

TRADIZIONE ED INNOVAZIONE IN MATERIA DI PERSONALE NON CONTRATTUALIZZATO

di Giuseppe Paone

1. Il personale non contrattualizzato: le ragioni di una distinzione	759
2. Disposizioni in materia di lavoro presso le Università	764
3. Il personale militare e di Polizia di Stato	768
4. Conclusioni	771

PARTE SESTA

LE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI DIRIGENZA PUBBLICA

CAPITOLO PRIMO

POTERI, AREA DEL DEBITO ESIGIBILE E RESPONSABILITÀ DEI DIRIGENTI PUBBLICI

di Sandro Mainardi e Gabriella Nicosia

1. La lunga marcia verso la dirigenza responsabile	775
--	-----

reviden-	718
nanovra	726
	731
a Italia"	742
ir meno	
mento a	753

759
764
768
771

775

2. Contratto di lavoro e contratto di incarico: la fonte dei poteri e delle obbligazioni dirigenziali	781
2.1. Il nodo cruciale del principio di separazione fra indirizzo politico e gestione amministrativa	786
2.2. <i>Segue</i> : e del conferimento dell'incarico di funzione dirigenziale	793
3. L'esercizio del potere organizzativo	801
4. L'esercizio del potere datoriale	803
5. La verifica sistemica: il ciclo di gestione della <i>performance</i>	808
5.1. L'addebito per responsabilità manageriale/datoriale	813
5.2. Profili di distinzione fra responsabilità manageriale/datoriale e responsabilità disciplinare	815
5.3. La responsabilità per incapacità manageriale/datoriale: le causali. Il <i>punctum crucis</i> relativo alla individuazione e realizzazione dell'obiettivo	819
5.4. La responsabilità manageriale per inosservanza delle direttive	822
5.5. Le sanzioni	824
5.6. Il recesso per grave incapacità manageriale	828
5.7. La procedimentalizzazione dell'addebito	831
6. La responsabilità disciplinare del dirigente	832
6.1. Recesso e modelli di tutela	839

CAPITOLO SECONDO

I CHIAROSCURI DELLA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI NELLA "PRIVATIZZAZIONE" DELLA DIRIGENZA PUBBLICA

di Antonello Zoppoli

1. Le ambiguità dell'originaria versione del d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29	845
2. L'assetto di interessi del contratto di dirigente "privato"	847
3. La "privatizzazione" della dirigenza pubblica nella seconda fase della riforma: la centralità dell'incarico	851
4. La contiguità <i>strutturale</i> tra "politica" e "amministrazione" nella disciplina degli incarichi	854
5. La responsabilità dirigenziale nella correlazione con la disciplina degli incarichi	858
6. La giurisprudenza della Corte costituzionale tra nuovi sviluppi e già esplorati percorsi	860
7. Il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150: l'enigmatica sorte della dirigenza di vertice	864
8. <i>Segue</i> : le confuse novità legislative	866
9. <i>Segue</i> : la valutazione nel d.lgs. n. 150/2009: la persistente autoreferenzialità	871

pag.

CAPITOLO TERZO

IL TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI PUBBLICI

di Vincenzo Luciani

1. La retribuzione del dirigente quale riflesso della duplicità di ruoli	879
2. Le fonti di determinazione del trattamento economico: la legge, il contratto collettivo, il contratto individuale	881
3. La nozione di retribuzione	883
4. Il trattamento economico fondamentale ed il trattamento accessorio	884
5. La retribuzione di posizione	886
6. La retribuzione di risultato e il nuovo protagonismo legislativo	889

<i>Indice analitico</i>	895
-------------------------	-----