

## ***Rapporto di lavoro , trattamento illecito di dati sensibili da parte del datore di lavoro e violazione della privacy***

*La Corte di Cassazione con la sentenza n. 11223 del 29 Maggio 2015, si è espressa in merito al corretto trattamento dei dati personali del lavoratore dipendente in costanza del rapporto di lavoro evidenziando come si palesi una netta violazione della privacy quando al datore di lavoro , oltre all'informazione relativa al giudizio medico-legale di inidoneità all'impiego di un soggetto interno , ulteriori dati sensibili*

.....

Con la sentenza in commento la Suprema Corte si è pronunciata sul delicato argomento del corretto trattamento dei dati sensibili da parte del datore di lavoro.

### ***Il fatto***

Il caso trae la sua origine dalla controversia instaurata da una lavoratrice , nella fattispecie un'insegnante , che manifestava l'illegittimità del trattamento dei propri dati personali detenuti da parte del Circolo didattico presso cui lavorava.

Nei fatti era avvenuto che il Circolo didattico , presso cui la lavoratrice era in servizio come insegnante , era in possesso di copia integrale del verbale relativo all' accertamento sanitario effettuato dalla Commissione medica di verifica, in relazione alla richiesta dell'interessata volta ad ottenere la pensione di inabilità.

Il fascicolo di cui sopra conteneva, oltre alla valutazione medico-legale circa l'inidoneità all'impiego , altri dati personali della lavoratrice relativi alla diagnosi, agli esami obiettivi e agli accertamenti clinici e strumentali effettuati , nonché informazioni anamnestiche, tra cui quella relativa all'infezione da HIV, contratta dalla lavoratrice stessa anni prima.

La dipendente aveva posto reclamo al Garante della Protezione dei dati personali , lamentando che detto Circolo aveva trasmesso il verbale integrale ad altro Circolo competente ad adottare il provvedimento riguardante l'inabilità al lavoro.

Il Garante , dando ragione alla signora , aveva ritenuto che la comunicazione al Circolo didattico delle informazioni sulla salute dell'interessata contenute nella versione integrale

del verbale di visita collegiale configurava un trattamento illecito di dati. Ciò in quanto il Circolo trasmettente avrebbe potuto conseguire ugualmente la prosecuzione del procedimento inviando una copia parziale della documentazione pervenutagli da cui fosse omessa la visibilità di dati sanitari riferiti all'interessata.

Il Dirigente del Circolo trasmettente, avendo adito il Tribunale con ricorso proposto ai sensi dell'art. 152 del d.lgs. n. 196/2003 (Codice Privacy), otteneva sentenza di annullamento del provvedimento del Garante nella parte in cui aveva ritenuto illecito il trattamento dei dati sensibili da parte del Circolo stesso.

Secondo il giudice del merito la mera trasmissione del documento in maniera riservata non aveva integrato il comportamento di trattamento dei dati sensibili.

La lavoratrice proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando in primo luogo che erroneamente il tribunale non aveva ritenuto sussistente l'ipotesi di trattamento di dati sensibili nella trasmissione integrale del documento contenente il riferimento alla patologia da HIV e aveva escluso l'illiceità della comunicazione di tale patologia da parte del dirigente scolastico ad altro Circolo, solo per essere stata apposta la dicitura riservato sulla busta contenente il documento, non ritenendo invece tenuto il predetto dirigente ad omettere i dati clinici relativi a quella patologia.

### ***La decisione***

La Suprema Corte accoglieva il ricorso della lavoratrice.

Nelle motivazioni della sentenza i Giudici premettevano che “ai sensi dell'art. 4, lett. 1), codice privacy, si intende per comunicazione il dare conoscenza dei dati personali a uno o più soggetti determinati diversi dall'interessato, dal rappresentante del titolare nel territorio dello Stato, dal responsabile e dagli incaricati, in qualunque forma, anche mediante la loro messa a disposizione o consultazione”. In questo caso inoltre, a pensiero dei Giudici, si era violato l'art. 4, comma 4, del DPR n. 461/2001 circa la “tutela e la riservatezza assoluta circa i casi di infezione da HIV o di AIDS”.

In aggiunta, proseguiva la Corte, “l'articolo 5 della Legge 5 giugno 1990, n. 135 (Piano degli interventi urgenti in materia di prevenzione e lotta all'AIDS), con la rubrica

‘Accertamento dell’infezione’, dispone, ai commi 4 e 5, che la comunicazione di risultati di accertamenti diagnostici diretti o indiretti per infezione da HIV può essere data esclusivamente alla persona cui tali esami sono riferiti e che l'accertata infezione da HIV non può costituire motivo di discriminazione, in particolare per l'iscrizione alla scuola, per lo svolgimento di attività sportive, per l'accesso o il mantenimento di posti di lavoro”.

Ai sensi poi dell'art. 22 d.lgs. n. 196/2003, “i soggetti pubblici conformano il trattamento dei dati sensibili secondo modalità volte a prevenire violazioni dei diritti, delle libertà fondamentali e della dignità dell'interessato”. In particolare, “possono trattare solo i dati sensibili ... 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”.

Stante quanto sopra, la Cassazione si esprimeva sulla legittimità della decisione del Garante. Ad avviso della Corte , infatti , l’autorità sulla privacy aveva correttamente ritenuto che la comunicazione al Circolo didattico ricevente delle informazioni sulla salute dell'interessata contenute nella versione integrale del verbale di visita collegiale configurasse un trattamento illecito di dati , dal momento che il Circolo inviante , avrebbe potuto conseguire ugualmente la prosecuzione del procedimento trasmettendo una copia parziale della documentazione pervenutagli da cui fosse omessa la visibilità di dati sanitari riferiti all'interessata estranei e non necessari rispetto a quello dell'accertata inabilità al lavoro e riguardanti la diagnosi accertata , gli esami obiettivi e gli accertamenti clinici e strumentali effettuati , nonché l'anamnesi da cui emerge anche l'informazione relativa all'HIV, in maniera tale da rendere nota all'istituzione scolastica competente ad emettere il provvedimento finale soltanto l'informazione relativa al giudizio medico-legale di inidoneità all'impiego.

Per tutti questi motivi, la sentenza veniva cassata.

### ***In definitiva***

Il comportamento tenuto dal datore di lavoro configura una piena e totale violazione della normativa sulla privacy , in particolare perché il datore di lavoro , oltre alle normali informazioni necessarie alla gestione del rapporto di lavoro , ha ottenuto e gestito informazioni relative al giudizio medico-legale di inidoneità allo svolgimento delle mansioni e dati estremamente sensibili riferiti al lavoratore.

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)**

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)