

## TRIBUNALE ROMA

28 GIUGNO 2002

**PRESIDENTE:** BUCCI**ESTENSORE:** IENZI

**PARTI:** POSTE ITALIANE  
(avv. ti Fiorillo,  
Molè, Sandulli)  
BEARZOT ET AL.  
(avv. Virgilio, Serracchiani)

**Dati personali • Lavoratore  
• Schede di valutazione del  
datore di lavoro • Libertà  
di pensiero del datore di  
lavoro • Diritto di accesso  
• Non sussiste  
• Provvedimento del  
Garante che dispone  
l'accesso • Annullamento**

*Va annullato il provvedimento con il quale il Garante per i dati personali ha disposto l'accesso di lavoratori dipendenti alle schede di valutazione predisposte dal datore di lavoro in quanto queste ultime costituiscono valutazioni soggettive, espressione dei diritti costituzionalmente garantiti dalla libertà di pensiero e di organizzazione del datore di lavoro con i quali il diritto alla riservatezza deve coordinarsi.*

**C**on ricorso in opposizione ai sensi dell'art. 29 6° e 7° comma L. 675/96 depositato in data 22 febbraio 2002 e ritualmente notificato alla controparte, Poste Italiane S.p.A. esponeva che: con ricorso ai sensi dei precedenti commi dell'articolo indicato al Garante per la protezione dei dati personali, gli odierni resistenti, in qualità di dipendenti di Poste Italiane S.p.A., avevano lamentato di non aver ricevuto riscontro alle richieste, avanzate ai sensi dell'art. 13 L. n. 675/1996, dirette a prendere visione delle proprie schede di valutazione redatte dal Direttore del Centro presso il quale sono applicati. Infatti con nota del 12 settembre 2001 Poste Italiane S.p.A. aveva respinto la richiesta sostenendo che la stessa « non può essere accettata in quanto le schede medesime sono valutazioni soggettive del datore di lavoro e, quindi, sono riflessioni di colui che le esprime ed in quanto tali non hanno carattere di vera e propria informazione e di dato personale dell'interessato ex legge 675/1996 ».

Con provvedimento del 5 dicembre 2001 il Garante per la protezione dei dati personali accoglieva il ricorso proposto dai lavoratori ordinando a Poste Italiane S.p.A. di consentire agli interessati l'accesso alle proprie schede di valutazione entro il 28 febbraio 2002.

Contro tale decisione Poste Italiane S.p.A. proponeva opposizione al Tribunale, chiedendo l'annullamento del provvedimento del Garante.

\* Prosegue il contrasto di opinioni fra Garante dati personali e Giudice ordinario sulla qualifica da dare alle schede di valutazione predisposte dal datore di lavoro sul conto del lavoratore.

Secondo il Garante (decisione capostipite 2 giugno 1999, in *Lav. prev. oggi* 1999, 474 con nota di MEUCCI, *Al bando le tecniche oscurantiste nella gestione del rapporto di lavoro*) si tratta di dati personali cui l'interessato ha diritto di accedere. Secondo i giudici ordinari no: in tal senso si v.

Trib. Fermo 26 ottobre 1999, in *Arg. dir. lav.*, 2000, 166 e in *Not. giur. lav.*, 2000, 626; Trib. Fermo 11 ottobre 2000, in *Not. giur. lav.*, 2001, 587; Trib. Roma 2 giugno 2000, in questa *Rivista*, 2000, 803. In dottrina ante legge n. 675/96 v. A. BEL-LAVISTA, *Il controllo sui lavoratori*, Giappichelli 1995, 133. Dopo, v. ampiamente P. CHIELO, *Privacy e lavoro. La disciplina del trattamento dei dati personali del lavoratore*, Cacucci 2000, *passim*, ma in particolare p. 128 ss.

Si costituivano i lavoratori chiedendo il rigetto del ricorso.  
Sentite le parti, il giudice riservava la decisione.

**MOTIVI DELLA DECISIONE.** — Ritiene il Tribunale che il provvedimento del Garante debba essere annullato.

La nozione di « dato personale » delineata dalla legge n. 675/96 è molto ampia, intendendosi per tale, come indicato nell'art. 1, « 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 ».

L'interessato ha un diritto di accesso ai dati personali (art. 13 L. 675/96), in quanto può chiedere al titolare o al responsabile:

- conferma dell'esistenza di dati personali che lo riguardano;
- la comunicazione in forma intellegibile dei dati, dell'origine degli stessi, della logica su cui si basa il trattamento e delle finalità del trattamento.

Al fine di accertare se le schede di valutazione in questione possano o meno rientrare nel concetto di dato personale delineato dalla legge, deve operarsi una interpretazione generale della normativa in parola, coordinando la nozione di dato personale con la *ratio* della legge.

In quest'ottica occorre premettere che la legge 675/96 è nata con l'obiettivo di garantire a tutti i soggetti la salvaguardia dei propri diritti, delle libertà fondamentali, della dignità della persona, con particolare riferimento all'identità personale ed alla riservatezza, introducendo, in attuazione di una specifica Direttiva Europea (95/46 CE del 24 ottobre 1995) una disciplina sulla protezione dei dati personali ed istituendo un organo di garanzia del rispetto dei diritti della personalità per quanto attiene alle multiformi attività di trattamento dei dati stessi. La riservatezza e l'identità personale si pongono come specificazioni di una disciplina che colloca i dati personali in una dimensione propriamente costituzionale, visto che, ai sensi dell'art. 1, il loro trattamento deve svolgersi « nel rispetto dei diritti, delle libertà fondamentali, nonché della dignità della persona ». La tradizionale concezione della riservatezza come diritto alla conoscenza di quanto riguarda la vita privata viene ampliata con tale normativa, che accoglie una concezione più dinamica, come controllo del flusso delle informazioni sul proprio conto, da altri detenute, sia in entrata che in uscita e, quindi, determinazione delle modalità di costruzione della propria sfera privata. Il diritto alla privacy può essere definito, dunque, come il diritto di costruire liberamente e difendere la propria sfera privata, e tutelare la privacy significa consentire all'individuo di decidere autonomamente l'ambito entro cui i dati personali, che rivelano la sua identità ed i vari aspetti della sua sfera intima, possono essere portati a conoscenza di terzi e di controllare i trattamenti a cui tali dati sono sottoposti, nel rispetto delle esigenze manifestate dalla società in cui egli vive.

Se ciò è vero, se la tutela della riservatezza, intesa nel senso indicato, deve svolgersi nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, non può prescindere nell'interpretazione della normativa, dal suo coordinamento con gli altri diritti di spessore costituzionale che la privacy interessa, quali il diritto all'informazione, alla libertà di pensiero, all'esercizio del diritto di difesa, alla salute, alla sicurezza dello Stato e la tutela dell'ordine pubblico, e, come nel caso di specie, alla libertà economica.

In questo quadro, venendo alla fattispecie oggetto del personale giudizio, se da una parte le schede di valutazione per cui è causa astrattamente possono essere riportate nell'ampia dizione della norma che definisce il concetto di dati personali, dall'altra però non può non rilevarsi come la disciplina sul diritto di accesso a tali dati vada coordinata con il diritto alla libertà economica sancito dall'art. 41 Cost. ed il diritto alla libertà di pensiero di cui all'art. 21 Cost.

Invero le schede in oggetto, pur essendo idonee ad identificare la persona, contengono delle valutazioni frutto di autonome considerazioni da parte del datore di lavoro, il quale si appunta delle opinioni sul lavoratore che sfoceranno poi in una nota di qualifica finale. Si tratta pertanto di valutazioni funzionali al potere direttivo ed organizzativo del datore di lavoro, che non si traducono in atti esterni giuridicamente rilevanti e come tali impugnabili (quali il licenziamento, la dequalificazione professionale e così via), ma che rimangono nella sfera soggettiva del datore di lavoro il quale appunta le proprie intenzioni e/o convinzioni personali.

La valutazione così indicata, per il suo carattere di soggettività, non può costituire un dato personale ai sensi della legge 675/96, dovendo il dato personale essere « oggettivizzato » in un atto giuridicamente rilevante. In questo senso il Collegio condivide l'interpretazione fornita, in un caso analogo al presente, dal Tribunale di Fermo, il quale, nella decisione del 26 ottobre 1999, ha sostenuto che « forma dato personale la valutazione finale del dipendente attribuita alla valutazione complessiva finale, anche se contenga valutazioni, e ciò non solo per il carattere soggettivo dell'elemento identificativo del soggetto, ma anche e soprattutto perché le stesse non identificano ancora la persona, essendo solo parte dell'*iter* di formazione della valutazione che può essere modificata con la valutazione definitiva ».

Ritenendo diversamente si verrebbe ad intaccare la libertà di pensiero del datore di lavoro, nonché la libertà dello stesso di organizzare ed indirizzare la propria impresa, diritti entrambi costituzionalmente garantiti al pari del diritto alla riservatezza nel senso delineato dalla legge sulla privacy e con cui la disciplina in oggetto deve coordinarsi come specificato nell'art. 1 L. 675/96, senza che d'altra parte venga ampliata la sfera di protezione del lavoratore il quale ha specifici strumenti di tutela contro la discrezionalità del datore di lavoro in merito al c.d. *ius variandi*.

Per le considerazioni sin qui svolte il ricorso proposto da Poste Italiane S.p.A. deve essere accolto e, per l'effetto, va annullato il provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali reso in data 5 dicembre 2001.

L'oggettiva incertezza sull'interpretazione della normativa giustifica la compensazione delle spese.

P.Q.M. — In accoglimento del ricorso proposto da Poste Italiane S.p.A. annulla il provvedimento reso dal Garante per la protezione dei dati personali in data 5 dicembre 2001 ai sensi dell'art. 29 L. 675/96.

Dichiara compensate tra le parti le spese del giudizio.