

---

**ALESSANDRO BELLAVISTA**

---

## **LE NUOVE AUTORIZZAZIONI N. 1/1998 E N. 5/1998 E IL TRATTAMENTO DEI DATI SENSIBILI NEI RAPPORTI DI LAVORO**

---

**SOMMARIO:** 1. La legge n. 675/1996 e le nuove autorizzazioni generali. — 2. I destinatari delle autorizzazioni generali. — 3. Modello e struttura delle autorizzazioni generali. — 4. Autorizzazioni generali e obbligo di notificazione del trattamento. — 5. Autorizzazioni generali e trattamento dei dati sensibili. — 6. Trattamento dei dati sensibili e rapporto di lavoro: l'autorizzazione n. 1/1998. — 7. Il capo IV dell'autorizzazione n. 5/1998.

---

### **1. LA LEGGE N. 675/1996 E LE NUOVE AUTORIZZAZIONI GENERALI.**

---

Il 30 settembre 1998, il Garante per la protezione dei dati personali ha rilasciato sei nuove autorizzazioni generali al trattamento dei dati sensibili che sostituiscono le omologhe autorizzazioni sfornate un anno prima e che sarebbero scadute proprio in quella data. Oggetto di questo scritto sono solo le autorizzazioni che toccano in particolare l'area dei rapporti di lavoro: e quindi la n. 1/1998 e il capo IV della n. 5/1998. Ma, prima di esaminare i singoli aspetti di tali provvedimenti, appare necessario riepilogare brevemente il quadro normativo entro cui si collocano tutti questi atti del Garante.

Beninteso, l'art. 22 della legge 31 dicembre 1996, n. 675, sulla « tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali »<sup>1</sup>, detta una speciale regolamentazione per il

---

<sup>1</sup> In generale sulla legge n. 675/1996 e la legge delega n. 676/1996 cfr. BUTTARELLI, *Banche dati e tutela della riservatezza*, Giuffrè, Milano, 1997; GIANNANTONIO, LOSANO, ZENO-ZENCOVICH, *La tutela dei dati personali. Commentario alla legge n. 675/1996*, Cedam, Padova, 1997; *La disciplina del trattamento dei dati personali*, a cura di CUFFARO-RICCIUTO, Giappichelli, Torino, 1997. Per quanto concerne l'area dei rapporti di lavoro cfr., da ultimo, LAMBERTUCCI, *Trattamento dei dati perso-*

*nali e rapporto di lavoro*, in *La disciplina del trattamento dei dati personali*, cit., p. 423 ss.; CHIECO, *Il diritto alla riservatezza del lavoratore*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1998, p. 26 ss.; AIMO, *Il trattamento dei dati personali dei lavoratori*, in *Contratto e Impresa Europa*, 1998, p. 426 ss.; BELLAVISTA, *La disciplina della protezione dei dati personali: aspetti giuridici*, in *Diritto del lavoro. Commentario* diretto da Carinci, vol. III, Utet, Torino, 1998, p. 520 ss.

trattamento dei cosiddetti « dati sensibili », che si differenzia, in senso più restrittivo, da quella prevista nella stessa legge per gli altri dati cosiddetti comuni o ordinari. Il comma 1 dell'art. 22 disciplina il trattamento dei dati sensibili da parte dei privati e degli enti pubblici economici, mentre il comma 3 della stessa norma riguarda i trattamenti di dati sensibili operati dagli altri soggetti pubblici.

Secondo il comma 1 dell'art. 22 della legge n. 675/1996 (e quindi per quanto concerne i trattamenti posti in essere dai privati e dagli enti pubblici economici), « 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, possono essere oggetto di trattamento solo con il consenso scritto dell'interessato e previa autorizzazione del Garante » (che, com'è noto, è l'Autorità nazionale indipendente che vigila sull'attuazione della legge italiana sulla protezione dei dati). L'originario comma 7 dell'art. 41 della legge affermava che le « disposizioni della presente legge che prevedono un'autorizzazione del Garante si applicano, limitatamente alla medesima autorizzazione, a decorrere dal trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore della presente legge » (la legge è entrata in vigore l'8 maggio 1997).

L'art. 4 del d.lgs. 9 maggio 1997, n. 123 — varato sulla base della legge delega 31 dicembre 1996, n. 676 che autorizza il Governo ad emanare norme integrative e correttive della disciplina generale contenuta nella legge n. 675/1996 — ha sostituito il comma 7 dell'art. 41 della legge n. 675/1996 con un nuovo enunciato il quale stabilisce che « le disposizioni della presente legge che prevedono un'autorizzazione del Garante si applicano limitatamente alla medesima autorizzazione... a decorrere dal 30 novembre 1997 ». Tale proroga ha permesso di allentare le tensioni e le preoccupazioni che erano emerse tra i soggetti titolari di banche dati a causa della novità, della complessità e delle inevitabili smagliature della legge n. 675/1996.

Inoltre, nel secondo periodo del nuovo comma 7 dell'art. 41 della legge n. 675/1996 si sancisce che le disposizioni della stessa legge, le quali prevedono un'autorizzazione del Garante, « possono essere applicate dal Garante anche mediante il rilascio di autorizzazioni relative a determinate categorie di titolari o di trattamenti ». L'importanza di queste *autorizzazioni-tipo* per alcune categorie di titolari o di trattamenti è del tutto evidente. Nella relazione di accompagnamento al d.lgs. n. 123/1997 (in *Guida normativa de Il Sole-24 Ore*, 22 maggio 1997, n. 88, p. 13) si sottolinea, proprio riguardo alla modifica introdotta con l'art. 4 dello stesso decreto al comma 7 dell'art. 41 della legge n. 675/1996, che « questo nuovo quadro permetterà al Garante di modulare al-

cuni provvedimenti-tipo di ordine autorizzativo, dei quali potranno avvalersi categorie anche numerose di titolari (datori di lavoro; esercenti le professioni mediche o forensi; liberi professionisti; compagnie assicuratrici; ecc. ». E lo stesso Garante, con un apposito comunicato, ha reso noto di voler « valorizzare questo tipo di autorizzazioni generali, affinché le diverse categorie di soggetti, che per ragioni di lavoro o di ufficio devono utilizzare necessariamente taluni dati di carattere sensibile, non debbano richiedere la prevista autorizzazione caso per caso »: tra queste categorie privilegiate si fa proprio riferimento « ai trattamenti di dati utilizzati dai datori di lavoro per le ordinarie attività, nonché ai dati sanitari e ai dati necessari per lo svolgimento delle attività associative (comunicato del 28 ottobre 1997, in *Il Sole-24 Ore*, 29 ottobre 1997, n. 296).

Il 19 novembre 1997 il Garante ha diramato l'autorizzazione n. 1/1997 relativa « al trattamento dei dati sensibili nei rapporti di lavoro », che è stata pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale, del 21 novembre 1997, n. 272. Poi è stata la volta, il 27 novembre, dell'autorizzazione n. 2/1997 « al trattamento dei dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale »; il 28 novembre, dell'autorizzazione n. 3/1997 « al trattamento dei dati sensibili da parte degli organismi di tipo associativo e delle fondazioni »; il 29 novembre, dell'autorizzazione n. 4/1997 « al trattamento dei dati sensibili da parte dei liberi professionisti »; il 15 dicembre, dell'autorizzazione n. 5/1997 « al trattamento dei dati sensibili da parte di diverse categorie di titolari »; il 29 dicembre, dell'autorizzazione n. 6/1997 « al trattamento di alcuni dati sensibili da parte degli investigatori privati ». Tutte queste autorizzazioni avevano come data di scadenza il 30 settembre 1998 e così proprio in questo giorno il Garante ha rilasciato sei nuove autorizzazioni generali che sostituiscono le precedenti, seguendo la loro sistematica rispetto ai destinatari, e ne riproducono, con qualche lieve variazione, le norme corrispondenti.

## 2. I DESTINATARI DELLE AUTORIZZAZIONI GENERALI.

Va sottolineato che i destinatari esclusivi di quasi tutte queste autorizzazioni (tranne la n. 2/1997: ora n. 2/1998) sono i soggetti privati e gli enti pubblici economici. Ciò si spiega in virtù della *speciale disciplina* che risulta dalla legge n. 675/1996 in ordine al trattamento di dati sensibili da parte di tutti gli altri soggetti pubblici (diversi dagli enti pubblici economici) e che, attualmente (e nella quasi totalità di casi), li esonera dall'obbligo di richiedere che l'autorizzazione del Garante sia il consenso scritto dell'interessato. Più precisamente, in primo luogo, come dice il comma 3 dell'art. 22 della legge n. 675/1996, « il trattamento dei dati indicati al comma 1 da parte di soggetti pubblici, esclusi gli enti pub-

blici economici, è consentito solo se autorizzato da espressa disposizione di legge nella quale siano specificati i dati che possono essere trattati, le operazioni eseguibili e le rilevanti finalità di interesse pubblico perseguite»: e quindi, se esiste una disposizione siffatta, il trattamento dei dati sensibili, da parte dei soggetti pubblici, è ammesso senza bisogno dell'autorizzazione del Garante e del consenso dell'interessato. Inoltre, l'art. 41, comma 5, della legge n. 675/1996, conteneva una disposizione transitoria secondo cui « nei dodici mesi successivi alla data di entrata in vigore della presente legge, i trattamenti dei dati di cui all'art. 22, comma 3, ad opera di soggetti pubblici, esclusi gli enti pubblici economici..., possono essere proseguiti anche in assenza delle disposizioni di legge ivi indicate, previa comunicazione al Garante ». Ebbene, grazie a questa norma transitoria, i soggetti pubblici potevano proseguire fino al 7 maggio 1998 i trattamenti di dati sensibili iniziati prima dell'8 maggio 1997 (che è la data di entrata in vigore della legge n. 675/1996), e ciò anche in mancanza di una disposizione di legge avente le caratteristiche richieste dall'art. 22, comma 3, a condizione però che si fosse effettuata una comunicazione all'Autorità garante. Peraltro, l'efficacia di tale disposizione transitoria è stata ulteriormente prorogata. Una prima volta, per un tempo di sei mesi, con l'art. 1 del d.lgs. 8 maggio 1998, n. 135 (emanato sulla base dell'art. 2 della legge delega n. 676/1996), sostituendo la parola « dodici », contenuta nel comma 5, dell'art. 41 della legge n. 675/1996, con la parola « diciotto »: e quindi la scadenza di questa disposizione transitoria è stata spostata dal 7 maggio 1998 all'8 novembre 1998. E poi è stata concessa una seconda proroga, di altri sei mesi, con il d.lgs. 6 novembre 1998, n. 389, il cui art. 1 ha sostituito la parola « diciotto » (contenuta nel comma 5 dell'art. 41, della legge n. 675/1996, come novellato dall'art. 1 del d.lgs. n. 135/1998), con la parola « ventiquattro ». Quest'ultimo decreto legislativo è stato varato sulla base della nuova legge 6 ottobre 1998, n. 344 che, da parte sua, ha previsto il differimento al 31 luglio 1999 del termine per l'esercizio della delega contenuta nella legge n. 676/1996: questa infatti era scaduta il 23 luglio 1998, bloccando, sino all'approvazione della legge n. 344/1998, la possibilità del Governo di emanare norme integrative e correttive della disciplina generale.

### 3. MODELLO E STRUTTURA DELLE AUTORIZZAZIONI GENERALI.

Tutte e sei le autorizzazioni adottano praticamente lo stesso modello e hanno analoga struttura. Esse sono suddivise in due parti. La prima contiene le motivazioni e le considerazioni che accompagnano ogni autorizzazione; la seconda parte, invece, sviluppa l'oggetto e i termini della stessa autorizzazione e quindi comprende il nucleo duro cioè quello propriamente precettivo dell'atto. Per

esempio, nella prima parte di ogni provvedimento, il Garante individua il campo di applicazione del medesimo e spiega le ragioni che sorreggono la delimitazione così operata. Le autorizzazioni successive alla n. 1/1998, inoltre, contengono, soprattutto, nella parte precettiva (ma l'autorizzazione n. 6/1998 anche nella parte motivazionale), riferimenti alle altre precedenti autorizzazioni: ciò perché questi provvedimenti forniscono disposizioni rilevanti anche nell'area di applicazione dell'autorizzazione che li richiama, oppure norme generali che vengono integrate tenendo conto dello specifico contesto di operatività dell'autorizzazione richiamante.

S'è già detto che tutti questi provvedimenti hanno un'efficacia limitata ad un determinato periodo temporale (a decorrere dal 1° ottobre 1998 e fino al 30 settembre 1999) a causa di vari e comuni motivi messi in evidenza nel corpo della motivazione di ogni singolo atto. Tutte le nuove autorizzazioni generali sono state rilasciate congiuntamente il 30 settembre 1998, quando ancora il disegno di legge di proroga del termine per l'esercizio della delega contenuta nella legge n. 676/1996 non era stato definitivamente approvato. Comunque, nella parte motivazionale di ogni autorizzazione generale, il Garante facendo appunto riferimento al disegno di legge di proroga della delega, rileva che, entro il 31 luglio 1999, « dovrebbero essere emanati alcuni decreti legislativi per il completamento della disciplina sulla protezione dei dati personali, anche in attuazione delle raccomandazioni adottate dal Consiglio d'Europa ». E una di queste raccomandazioni, cui fa esplicito riferimento l'art. 1, comma 1, lettera b), n. 4, della legge delega n. 676/1996, è richiamata anche dall'autorizzazione n. 1/1998 del Garante: questa è la n. R(89)2, del 19 gennaio 1989, sui dati utilizzati per finalità di lavoro, che detta norme assai pregnanti proprio in ordine al trattamento dei dati personali per la gestione dei rapporti di lavoro<sup>2</sup>. Invece, l'autorizzazione n. 2/1998 menziona la raccomandazione n. R(97)5 in materia di dati sanitari, che, a causa della sua recentissima adozione, non è contemplata dall'art. 1 della legge n. 676/1996. Il fatto che l'iter legislativo in materia di protezione dei dati personali, sulla base delle indicazioni provenienti dalla legge delega n. 676/1996, non sia ancora completato, chiarisce perché il Garante ribadisce « l'opportunità che anche le nuove autorizzazioni generali non rechino disposizioni particolarmente dettagliate in una fase tuttora transitoria stante la prevista adozione di norme integrative e correttive in materia, e ciò allo scopo di evitare che l'attività dei titolari sia sog-

<sup>2</sup> Per un esame di siffatta raccomandazione e della direttiva comunitaria 95/46/CE, del 24 ottobre 1995, cfr., volendo,

BELLAVISTA, *La direttiva sulla protezione dei dati personali: profili giuslavoristici*, in *Dir. rel. ind.*, 1997, p. 115 ss.

getta a modifiche sostanziali in un breve periodo di tempo ». E poi il Garante aggiunge che ritiene « pertanto opportuno rilasciare nuove autorizzazioni provvisorie, anche in conformità a quanto previsto dall'emanando regolamento concernente l'organizzazione e il funzionamento dell'Ufficio di questa Autorità ». Quanto a questo regolamento, va detto che esso risulta da tempo predisposto, e tra gli addetti ai lavori circola una bozza dello stesso, ma esso ancora non ha completato il suo *iter* procedurale alla stregua dell'art. 33, comma 3 della legge n. 675/1996.

Poi, il Garante, per giustificare il rinnovo delle autorizzazioni generali, afferma « la necessità che sia garantito, anche nell'attuale fase transitoria, il rispetto di alcuni principi volti a ridurre al minimo i rischi di danno di pericolo che i trattamenti potrebbero comportare per i diritti e le libertà fondamentali, nonché per la dignità delle persone, specie per quanto riguarda la riservatezza e l'identità personale, principi valutati anche sulla base delle raccomandazioni del Consiglio d'Europa ».

#### 4. AUTORIZZAZIONI GENERALI E OBBLIGO DI NOTIFICAZIONE DEL TRATTAMENTO.

Nella prima parte di tutti i provvedimenti finora varati, inoltre il Garante sottolinea « la necessità che le nuove autorizzazioni prendano anch'esse in considerazione le finalità dei trattamenti, le categorie di dati, di interessati e di destinatari della comunicazione e della diffusione, nonché il periodo di conservazione dei dati stessi, in quanto la disciplina di tali aspetti è prevista dalla legge n. 675/1996 ai fini dell'applicazione delle norme sull'esonero dall'obbligo della notificazione e sulla notificazione semplificata (art. 7, comma 5-*quater*) ».

Tale affermazione trova ragione nella circostanza che l'art. 1 del d.lgs. 28 luglio 1997, n. 255 — emanato anch'esso in forza della delega contenuta nella legge n. 676/1996 — ha inserito i commi 5-*bis* e 5-*ter* nel testo originario dell'art. 7 della legge n. 675/1996: queste nuove norme prevedono rispettivamente tre ipotesi di notificazione semplificata al Garante sia del trattamento di dati sia del loro trasferimento all'estero e quindici categorie di trattamenti che sono completamente esonerati dall'obbligo della medesima notificazione. Così, introducendo le suddette modifiche, il legislatore delegato si è avvalso della facoltà, concessagli dall'art. 1, comma 1, lettera *f*), della legge delega n. 676/1996, di introdurre forme semplificate e casi di esonero per le notificazioni relative a trattamenti che, « in ragione delle relative modalità o della natura dei dati personali, non presentino rischi di un danno per l'interessato, ferma restando l'applicabilità delle altre disposizioni di legge ». Come è bene messo in evidenza nella relazione di accompagnamento al d.lgs. n. 255/1997 « la citata lettera *f* », del-

l'art. 1, comma 1, della legge delega n. 676/1996, « non può non essere applicata rispettando l'art. 18 della direttiva comunitaria n. 95/46/CE » del 24 ottobre 1995. È questa la direttiva, del Parlamento europeo e del Consiglio, « relativa alla tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati », sulla cui base è modellata la legge n. 675/1996, e il cui integrale recepimento verrà realizzato con la completa attuazione della delega contenuta nella legge n. 676/1996. E secondo l'art. 18 della direttiva « gli Stati possono prevedere una semplificazione o l'esonero dall'obbligo di notificazione soltanto nei casi e alle condizioni » da esse tassativamente rispettivamente indicati e fissate: in particolare, gli Stati membri, « qualora si tratti di categorie di trattamento che, in considerazione dei dati oggetto di trattamento, non siano tali da recare pregiudizio ai diritti e alle libertà della persona interessata, essi precisano le finalità dei trattamenti, i dati o le categorie dei dati trattati, la categoria o le categorie di persone interessate, i destinatari o le categorie di destinatari cui sono comunicati i dati e il periodo di conservazione dei dati ».

Pertanto, il nuovo comma 5-*quater* dell'art. 7 della legge n. 675/1996 — (pure introdotto dall'art. 1 del d.lgs. n. 255/1997), in perfetta conformità all'art. 1, comma 1, lettera *f*) della legge delega n. 676/1996 e all'art. 18 della direttiva comunitaria 95/46/CE del 24 ottobre 1995 — dispone che « il titolare si può avvalere della notificazione semplificata o dell'esonero di cui ai commi 5-*bis* e 5-*ter*, sempre che il trattamento riguardi unicamente le finalità, le categorie di dati, di interessati e di destinatari della comunicazione e diffusione *individuate*, unitamente al periodo di conservazione dei dati, dai medesimi commi 5-*bis* e 5-*ter*, nonché: *a*) nei casi di cui ai commi 5-*bis*, lettera *a*) e 5-*ter*, lettere *a*) e *m*), dalle disposizioni di legge o di regolamento o dalla normativa comunitaria ivi indicate; *b*) nel caso di cui al comma 5-*bis*, lettera *b*), dal codice di deontologia ivi indicato; *c*) nei casi residui, dal Garante, con le autorizzazioni rilasciate con le modalità previste dall'art. 41, comma 7, ovvero, per i dati diversi da quelli di cui agli artt. 22 e 24, con provvedimenti analoghi ». I « casi residui », dei quali parla la lettera *c*) dell'ultima parte del comma 5-*quater* dell'art. 7 della legge n. 675/1996 sono, più precisamente, l'ipotesi di notificazione semplificata di cui alla lettera *c*) del comma 5-*bis* e le categorie di trattamenti esonerati dallo stesso obbligo di notificazione di cui alle lettere *b*), *c*), *d*), *e*), *f*), *g*), *h*), *i*), *l*), *n*), *o*), *p*), *q*) del comma 5-*ter*.

Quindi, in alcune situazioni, la flessibilizzazione dell'adempimento dell'obbligo di notificazione o l'esonero dallo stesso sono strettamente vincolati al rispetto dei requisiti dettagliatamente esplicitati dai commi 5-*bis*, 5-*ter*, e 5-*quater* dell'art. 7 della legge n. 675/1996 o da altre disposizioni ivi richiamate: e questi sono, in particolare, i casi, già accennati, indicati dalle lettere *a*) e *b*) del

comma 5-*quater* dell'art. 7 della legge n. 675/1996. Dall'altro lato, nei « casi residui » menzionati dalla lettera c) del comma 5-*quater*, non solo vanno osservate le regole fissate per ognuna di queste ipotesi dai commi 5-*bis* e 5-*ter* dell'art. 7 della legge n. 675/1996, ma il Garante, attraverso l'emanazione di prescrizioni integrative della legge, ha la possibilità di incidere effettivamente sulla conformazione dei margini di legittimità del trattamento che gode del beneficio della notificazione semplificata o dell'esonero della stessa. Alla stregua di una lettura immediata e sistematica dell'intero enunciato del comma 5-*quater* dell'art. 7, dovrebbe ricavarsi, in particolare, che il beneficio dell'esonero dalla notificazione (che è l'ipotesi più rilevante nell'area dei trattamenti operati da soggetti privati) non sia usufruibile in modo automatico, ma sia condizionato all'emanazione di un apposito provvedimento del Garante: provvedimento che, come emerge dal nuovo comma 7 dell'art. 41 della legge n. 675/1996, può avere ad oggetto « determinate categorie di titolari o di trattamenti » e perciò può assumere la veste di un'autorizzazione-tipo riguardante categorie numerose di titolari: per esempio i datori di lavoro, le associazioni, i liberi professionisti.

D'altronde, com'è chiaramente sottolineato nella relazione di accompagnamento al d.lgs. n. 255/1997, il legislatore delegato, nell'introdurre forme semplificate di notificazione e ipotesi di esonero dal relativo obbligo, ha demandato al Garante, « in un numero ristretto di casi », il « compito di individuare alcuni aspetti di dettaglio, tenendo conto — in particolare — delle autorizzazioni-tipo che dovranno essere emanate entro il prossimo 30 novembre » (del 1997: cfr. il comma 7 dell'art. 41 della legge n. 675/1996). Tuttavia, dalle istruzioni (sia provvisorie sia definitive) fornite dal Garante, nei moduli (cartacei e su *floppy-disk*) per le notificazioni e resi disponibili al pubblico, emerge che viene consentito, ai titolari dei trattamenti, di avvalersi dell'esonero dall'obbligo della notificazione purché ricorrano i presupposti dell'art. 7, comma 5-*ter* della legge. Ma non v'è alcun riferimento, per quanto riguarda i « casi residui » di cui alla lettera c) del comma 5-*quater* dell'art. 7, alla necessità della preventiva sussistenza di un apposito provvedimento integrativo del Garante proprio alla stregua della lettera c) del comma 5-*quater* dell'art. 7 della legge n. 675/1996. Da ciò si desume che il Garante interpreta i due commi citati (5-*ter* e 5-*quater*) nel senso di ritenere che, ai fini del godimento del beneficio dell'esonero nei « casi residui » di cui alla lettera c) del comma 5-*quater* dell'art. 7, sia indispensabile la ricorrenza dei « presupposti » fissati dal comma 5-*ter* e sia solo eventuale l'emanazione di un provvedimento del medesimo Garante secondo quanto dispone la lettera c) del comma 5-*quater* dell'art. 7. Solo questa lettura spiega come dalle istruzioni del Garante (contenute nel programma informatico ufficiale per l'effettuazione della notificazione) risulti usufruibile l'esonero dalla no-

tificazione anche per i trattamenti, di cui al comma 5-ter, che coinvolgono dati comuni o ordinari (di cui agli artt. 10 e ss. della legge n. 675/1996), rispetto ai quali il Garante non ha predisposto alcun apposito provvedimento (come le autorizzazioni generali al trattamento dei dati sensibili, qui in esame) che individui, come dispone la lettera c) del comma 5-quater, con precisione, i « presupposti » e le « condizioni pregiudiziali », di cui al primo periodo del medesimo comma 5-quater, per il godimento del beneficio dell'esonero della notificazione. Invero, le istruzioni fornite dal Garante si limitano a parafrasare, senza alcuna novità sostanziale, il dettato del comma 5-ter dell'art. 7 della legge.

Comunque, le autorizzazioni generali svolgono una duplice funzione. In primo luogo, e con una portata generale, esse, ai sensi del comma 1 dell'art. 22 e del comma 7 dell'art. 41 della legge n. 675/1996 — nonché, come emerge dal contenuto delle singole autorizzazioni, anche in forza del comma 4 dell'art. 22 e, per quanto riguarda l'autorizzazione n. 2/1998, pure dell'art. 23 — autorizzano il trattamento di vari gruppi di dati sensibili da parte di diverse categorie di titolari, nonché, in virtù del comma 2 dell'art. 22, prescrivono « misure e accorgimenti a garanzia dell'interessato, che il titolare del trattamento è tenuto ad adottare ». In secondo luogo, alla stregua della lettera c) del comma 5-quater dell'art. 7 della legge n. 675/1996, e in relazione a varie categorie di dati sensibili, fissano i « presupposti » e le « condizioni pregiudiziali » per il godimento dell'eventuale beneficio dell'esonero dalla notificazione. Infatti, va ora sottolineato che tutte e sei le autorizzazioni non riguardano trattamenti che possono usufruire della notificazione semplificata di cui alle lettere a), b) e c) del comma 5-bis dell'art. 7 della legge n. 675/1996, bensì trattamenti che, in alcuni casi e non in tutti quelli considerati da siffatte autorizzazioni, possono avvalersi del più pregnante beneficio del completo esonero dalla notificazione. Più precisamente, gli investigatori privati, destinatari dell'autorizzazione n. 6/1998, sono senza dubbio tenuti ad effettuare la notificazione al Garante in forma ordinaria. Poi, non tutti i soggetti-titolari cui sono rivolte le autorizzazioni n. 2/1998 e n. 5/1998, rispettivamente relative al trattamento dei dati sulla salute e di vari altri dati sensibili da parte di diverse categorie di titolari, sono esentati dall'obbligo della notificazione. Sicuramente possono ritenersi non obbligati alla notificazione al Garante, i soggetti cui sono rilasciate le autorizzazioni n. 3 e 4 del 1998: e cioè, i liberi professionisti e le associazioni sono esonerati da tale obbligo in relazione a tutti i trattamenti collegati alla loro attività ordinaria o tipica e purché siano rispettate le condizioni poste dalla legge: cfr. le lettere f), l) ed m) del comma 5-ter dell'art. 7 della legge n. 675/1996.

Per quanto concerne i trattamenti operati dai datori di lavoro, però, la situazione è più complessa. Qui va precisato che l'esenzione dalla notificazione può essere invocata solo in alcuni casi li-

mitati: vale a dire in quelli individuati dalla combinazione dell'ipotesi generale della lettera *e*) del comma 5-*ter* dell'art. 7 della legge n. 675/1996, dei provvedimenti del Garante ai sensi del comma 5-*quater* della medesima disposizione e dell'autorizzazione del Garante n. 1/1998. In effetti, al datore di lavoro l'esonero dalla notificazione non è concesso con riferimento alla qualità soggettiva da esso rivestita, ma solo rispetto ad alcune categorie di trattamenti, e quindi non è usufruibile per tutti i trattamenti collegati all'amministrazione dei rapporti di lavoro. Viceversa le associazioni, i liberi professionisti e i piccoli imprenditori godono dell'esonero proprio in funzione della loro qualità soggettiva e pertanto per tutta la loro attività ordinaria. È vero che alcuni trattamenti in materia di lavoro sono assai delicati, per i diritti degli interessati, e quindi è opportuno che il Garante ne venga a conoscenza immediatamente. Tuttavia, la difficoltà di distinguere, nella realtà effettuale, tra trattamenti in materia di lavoro che godono dell'esonero dalla notificazione e trattamenti per cui va effettuata la notificazione, produce il sicuro effetto di dissolvere, in tale ambito, la possibilità di avvalersi dell'esonero. Inoltre, nei moduli resi disponibili per le notificazioni — al punto 1 dell'allegato *b*), relativo alla specificazione delle finalità del trattamento che vanno segnalate nel riquadro *i*), destinato alla indicazione delle « finalità e modalità del trattamento » — sono menzionate *quasi tutte le finalità tipiche* dell'amministrazione dei rapporti di lavoro: come il trattamento giuridico ed economico del personale (che comprende voci come il calcolo e il pagamento di retribuzioni, l'applicazione della legislazione previdenziale), la gestione del personale, il reclutamento, la selezione, la valutazione e il monitoraggio del personale, l'adempimento di obblighi fiscali o contabili, gli adempimenti connessi al versamento delle quote di iscrizione sindacati o all'esercizio di diritti sindacali, l'igiene e sicurezza del lavoro, la programmazione delle attività (tra cui viene fatta rientrare la pianificazione e il monitoraggio dei compiti, del volume di lavoro e delle prestazioni lavorative), la gestione del contenzioso, i servizi di controllo interno. È sorprendente come alcune di queste finalità appartengano palesemente all'area dei trattamenti per cui sussiste l'esonero dalla notificazione, alla stregua della combinazione tra le norme della legge e il provvedimento n. 1/1998 del Garante di cui s'è detto poc'anzi. Peraltro, l'esplicita considerazione (sempre nei moduli per le notificazioni distribuiti dal Garante) di quasi tutte le più comuni finalità relative all'amministrazione dei rapporti di lavoro produrrà l'effetto che i datori di lavoro si sentiranno obbligati ad effettuare la notificazione in forma integrale e in conformità alle richieste del Garante, senza invocare l'esonero pur quando ne avrebbero diritto.

Comunque, quando opera l'esonero, trova applicazione il nuovo comma 5-*quinqies* dell'art. 7 della legge n. 675/1996 — anch'esso introdotto dall'art. 1 del d.lgs. n. 255/1997 — il quale, allo

scopo di garantire la pubblicità dei trattamenti esonerati dalla notificazione, dispone che « il titolare che si avvale dell'esonero di cui al comma 5-ter deve fornire gli elementi di cui al comma 4 (vale a dire le notizie che normalmente dovrebbero essere inserite nella notificazione al Garante) a chiunque ne faccia richiesta ».

Infine, va osservato che oggi è scaduto il periodo transitorio di cui all'art. 41, comma 2, della legge n. 675/1996 (come novellato dall'art. 2 del d.lgs. n. 255/1997), per l'adempimento dell'obbligo della notificazione dei trattamenti di cui agli artt. 7 e 28 della legge n. 675/1996; e pertanto la notificazione del trattamento va effettuata, ai sensi dell'art. 7, comma 2, della legge n. 675/1996, « preventivamente » all'inizio del trattamento; inoltre, nel caso di trasferimento di dati personali all'estero, il suddetto trasferimento va, alla stregua dell'art. 28, comma 1, della legge n. 675/1996, « preventivamente notificato al Garante », se non è effettuato « con un unico atto unitamente a quella (e cioè la notificazione) prevista dall'art. 7 ».

##### 5. AUTORIZZAZIONI GENERALI E TRATTAMENTO DEI DATI SENSIBILI.

Con ogni autorizzazione-tipo o *standard*, o generale, il Garante ha raggiunto l'importante obiettivo di evitare di essere sommerso, dopo il 30 novembre 1997, da una valanga di richieste di autorizzazione, quantomeno in relazione alle categorie di titolari o di trattamenti ricompresi nell'area (estremamente ampia) di pertinenza di ogni autorizzazione. Inoltre, ogni autorizzazione-tipo disegna un oggettivo quadro di regole a cui devono attenersi i trattamenti di dati sensibili ricadenti nel rispettivo ambito di applicazione. Il che semplifica gli adempimenti per i titolari dei trattamenti, che possono muoversi lungo il percorso offerto dall'autorizzazione-tipo senza temere di incorrere nelle rigorose sanzioni penali e amministrative previste dalla legge. Vengono altresì tutelati gli interessati, che possono accertare, senza grosse difficoltà, che il trattamento dei propri dati sia conforme alle indicazioni dell'autorizzazione-tipo. E inoltre, grazie ai parametri oggettivi forniti da tale autorizzazione, lo stesso Garante può facilmente e con tempestività rilevare deviazioni giustificate o meno dagli *standards* ivi contenuti; e quindi, in caso di violazione delle regole così fissate, può correre ai ripari, attivando le procedure di controllo e di accertamento stabilite dalla legge, nonché i relativi meccanismi sanzionatori.

I numerosi vantaggi delle autorizzazioni-tipo sono chiaramente e sinteticamente messi in evidenza dal Garante, quando, nel corso della motivazione di ognuno degli atti qui in esame, dichiara che ritiene « opportuno rilasciare nuove autorizzazioni generali e ciò al fine di proseguire l'intento di semplificazione degli adempimenti che la legge n. 675/1996 pone a carico di determinate categorie di

titolari, nonché di assicurare una migliore funzionalità dell'Ufficio del Garante e di armonizzare le prescrizioni da impartire con le autorizzazioni»; e poi quando rileva che « un ampio numero di trattamenti », ovvero « numerosi trattamenti » di dati sensibili vengono effettuati nel campo di pertinenza dell'autorizzazione che viene di volta in volta emanata, e « che è pertanto necessario che tali trattamenti formino oggetto di un'autorizzazione generale ai sensi dell'art. 41, comma 7, della legge n. 675/1996 ». È interessante rilevare che proprio qui il Garante preferisce denominare il provvedimento, rilasciato ai sensi del nuovo testo del comma 7, dell'art. 41, della legge n. 675/1996, come « autorizzazione generale », invece che come « autorizzazione-tipo » che è l'espressione prescelta dalla relazione di accompagnamento al d.lgs. n. 255/1997 e usata dallo stesso Garante in qualche comunicato: comunque ambedue i termini sono assai precisi e possono essere usati anche qui in modo indifferenziato.

S'è già accennato che tutte le autorizzazioni hanno modello e struttura identici. In particolare, tutti i provvedimenti-tipo autorizzano d'ufficio (quindi anche senza preventiva richiesta) al trattamento dei dati sensibili, di volta in volta indicati, i soggetti cui sono rispettivamente rivolte; e, ovviamente, a condizione che il trattamento sia conforme alle prescrizioni contenute nell'autorizzazione-*standard* di pertinenza. Il Garante afferma peraltro che « non prenderà in considerazione richieste di autorizzazione da effettuarsi in difformità alle prescrizioni » del provvedimento ogni volta in questione, « salvo che il loro accoglimento sia giustificato da circostanze del tutto particolari o da situazioni eccezionali non considerate » dal medesimo provvedimento. Sicché, la seconda parte di ognuna di queste autorizzazioni è, in genere, suddivisa in vari « punti » che concernono i seguenti aspetti: « ambito di applicazione », « finalità del trattamento », « interessati ai quali i dati si riferiscono », « categorie di dati oggetto di trattamento », « modalità di trattamento », « conservazione dei dati », « comunicazione e diffusione dei dati », « richieste di autorizzazione », « norme finali » e « efficacia temporale ». Da questo schema non si discosta sostanzialmente nemmeno l'autorizzazione n. 5/1998, anche se essa assume una forma peculiare. Anzitutto, con una formula generale, si dichiara di autorizzare « il trattamento dei dati sensibili di cui all'art. 22, comma 1, della legge n. 675/1996, fatta eccezione dei dati idonei a rivelare la vita sessuale, secondo le prescrizioni di seguito indicate ». Immediatamente dopo, l'atto si suddivide in cinque distinti « capi », ciascuno dei quali è rivolto a disciplinare autonomamente il trattamento dei dati sensibili da parte delle diverse categorie di titolari individuate in ogni capo; a tal punto che questa autorizzazione poteva essere diluita in cinque distinti provvedimenti. Ognuno dei primi cinque capi dell'atto esordisce con il punto 1 dedicato ai « soggetti ai quali è rilasciata l'autorizzazione », per poi continuare sviluppando i punti specifici ed

enumerando le regole appositamente dedicate al tipo di trattamento di volta in volta considerato. Inoltre, il capo VI del provvedimento detta le « prescrizioni comuni a tutti i trattamenti » che completano la disciplina di ogni specifico trattamento.

**6. TRATTAMENTO DEI DATI SENSIBILI E RAPPORTO DI LAVORO:  
L'AUTORIZZAZIONE N. 1/1998.**

Passando all'esame dei profili specifici delle autorizzazioni generali riguardo al trattamento dei dati sensibili nell'area dei rapporti di lavoro, la più importante di tutte è sicuramente la n. 1/1998 che, come la precedente n. 1/1997, è appositamente dedicata a tale settore. È molto rilevante rimarcare che l'autorizzazione n. 1/1998 concreta e adatta alle peculiarità del trattamento dei dati sensibili nel rapporto di lavoro i principi generali formulati dall'art. 9 della legge n. 675/1996. Ciò avviene perché il Garante fa uso del potere concessogli dal secondo periodo del comma 2 dell'art. 22 della legge n. 675/1996 e di cui s'è già parlato.

Peraltro, nella parte motivazionale del provvedimento, l'Autorità riconosce la necessità di riferire la suddetta autorizzazione *solo ai soggetti privati e agli enti pubblici economici*, perché costoro, alla stregua del comma 1 dell'art. 22, della legge possono trattare i dati sensibili « solo previa autorizzazione del Garante e con il consenso scritto degli interessati », mentre s'è poc'anzi detto che i soggetti pubblici possono continuare a trattare i dati sensibili perfino senza autorizzazione del Garante e senza consenso dell'interessato (cfr. art. 41, comma 5, della legge n. 675/1996). Spiegate le ragioni della delimitazione del campo di applicazione dell'autorizzazione, quanto ai soggetti cui è destinata, la seconda parte dell'atto esordisce con l'affermazione: « il Garante autorizza il trattamento dei dati sensibili di cui all'art. 22, comma 1, della legge n. 675/1996, finalizzato alla gestione dei rapporti di lavoro, alle condizioni di seguito indicate ».

Il punto 1 di tale autorizzazione-tipo definisce il campo di applicazione della medesima e precisa che essa è rilasciata « anche senza richiesta di parte », e poi passa ad individuare i relativi destinatari. Essi vengono collocati in due gruppi a cui viene affiancata una precisazione. Nel primo gruppo, di cui alla lett. *a*) del punto 1, rientrano tutti soggetti (che poi non sono altro che i titolari di trattamenti di dati personali, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. *d*), della legge n. 675/1996), indipendentemente dalla forma giuridica prescelta (persona fisica, giuridica, impresa e così via) che sono, anzitutto, « parte di un rapporto di lavoro o che utilizzano prestazioni lavorative anche atipiche, parziali o temporanee ai sensi della legge 24 giugno 1997, n. 196, o che comunque conferiscono un incarico professionale alle figure indicate al successivo punto 2, lettere *b*) e *c*) ». Come si vede, l'accezione « rapporto di

lavoro » va qui intesa come sinonimo di rapporto di lavoro subordinato », e quindi parte di tale rapporto, alla stregua di siffatta autorizzazione, è il datore di lavoro propriamente detto. Ma il provvedimento si riferisce anche ad altri destinatari: infatti, quando la lettera *a)* del punto 1 parla di soggetti che « utilizzano prestazioni lavorative anche atipiche o parziali o temporanee ai sensi della legge 24 giugno 1997, n. 196 », fa rientrare nell'area di applicazione dell'autorizzazione-tipo anche i datori di lavoro temporaneo ovvero interinale e i soggetti che si avvalgono di persone o « lavoratori » (che però giuridicamente non sono lavoratori subordinati) impiegati in tirocini formativi e di orientamento, in lavori socialmente utili, in lavori di pubblica utilità o che godono delle cosiddette « borse di lavoro »: tutte fattispecie di « lavoratori » *lato sensu* coniate o ridefinite dalla legge n. 196/1997. Nel gruppo di soggetti autorizzati di cui alla lett. *a)* del punto 1 vi sono anche coloro i quali « conferiscono un incarico professionale alle figure indicate al successivo punto 2, lettere *b)* e *c)* ». Il punto 2 dell'autorizzazione-tipo riguarda gli « interessati ai quali i dati si riferiscono ». Perciò, secondo la lettera *b)* del punto 2 il trattamento può riguardare dati sensibili attinenti a « consulenti e a liberi professionisti, ad agenti, rappresentanti e mandatarî »; mentre secondo la lett. *c)* del punto 2, il trattamento può avere per oggetto i dati sensibili attinenti a « soggetti che effettuano prestazioni coordinate e continuative o ad altri lavoratori autonomi in rapporto di collaborazione con i soggetti di cui al punto 1) ».

Il secondo gruppo di soggetti autorizzati al trattamento di dati sensibili è delineato dalla lett. *b)* del punto 1 del provvedimento, laddove si dice che l'autorizzazione è rilasciata « ad organismi paritetici e ad altri organismi che gestiscono osservatori in materia di lavoro, previsti da leggi, da regolamenti o da contratti collettivi anche aziendali, ovvero dalla norma comunitaria ». Infine, il punto 1 dell'atto del Garante termina precisando che « l'autorizzazione riguarda anche l'attività svolta dal medico competente in materia di igiene e sicurezza del lavoro, in qualità di libero professionista o di dipendente dei soggetti di cui alla lettera *a)* o di strutture convenzionate ». E questa è un'importante sottolineatura che risolve qualche problema ermeneutico posto in precedenza<sup>3</sup>.

Come si è accennato, il punto 2 dell'autorizzazione considera gli « interessati ai quali i dati si riferiscono », e quindi segna l'ambito degli interessati dei quali possono essere lecitamente trattati i dati sensibili da parte dei soggetti di cui al punto 1. Beninteso, il punto

---

<sup>3</sup> Cfr. SARESELLA, *Privacy e visite mediche*, in *Guida al Lavoro de Il Sole-24 Ore*, 28 ottobre 1997, n. 6, p. 78 ss.

2 individua sei gruppi di interessati: l'ultimo gruppo di interessati non era presente nell'autorizzazione n. 1/1997 ed è stato inserito dalla nuova n. 1/1998. Già si sono esaminate le categorie di interessati di cui alle lettere *b)* e *c)* del punto 2. Per quanto concerne gli altri gruppi definiti rispettivamente dalle lettere *a)*, *d)*, *e)* ed *f)* del punto 2, va detto che il trattamento può riguardare i dati sensibili rispettivamente attinenti: « a lavoratori dipendenti, anche se prestatori di lavoro temporaneo o in rapporto di tirocinio, apprendistato e formazione lavoro, ovvero ad associati in compartecipazione e, se necessario, in base ai punti 3) e 4), ai relativi familiari e conviventi »; « a candidati all'instaurazione dei rapporti di lavoro di cui alle lettere precedenti »; « a persone fisiche che ricoprono cariche sociali nelle persone giuridiche, negli enti, nelle associazioni e negli organismi di cui al punto 1) »; e « a terzi danneggiati nell'esercizio dell'attività lavorativa o professionale dai soggetti di cui alle precedenti lettere ». Quindi, le categorie di interessati di cui viene autorizzato il trattamento dei dati sensibili appaiono alquanto ampie; e, dal punto di vista logico, tra queste categorie dovrebbero essere ricompresi anche i soci lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro, benché non siano esplicitamente considerati dalla formulazione letterale di questa parte dell'autorizzazione: però è probabile che la formula della lettera *a)* del punto 2, la quale inserisce tra gli interessati gli « associati anche in compartecipazione », possa abbracciare anche i soci lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro.

Nel punto 3 dell'autorizzazione, il Garante individua ora cinque gruppi di finalità che rendono legittimo il trattamento dei dati sensibili: e anche qui l'ultimo gruppo di finalità è stato inserito dalla nuova autorizzazione n. 1/1998. Qui si dice che « il trattamento di dati sensibili deve essere necessario: *a)* per adempiere o per esigere l'adempimento di specifici obblighi o per eseguire specifici compiti previsti da leggi, regolamenti o da contratti collettivi anche aziendali, ovvero dalla normativa comunitaria, in particolare ai fini del rispetto della normativa in materia di previdenza e assistenza anche integrativa, o in materia di igiene e sicurezza del lavoro o della popolazione, nonché in materia fiscale, di tutela della salute, dell'ordine e della sicurezza pubblica; *b)* anche fuori dei casi di cui alla lett. *a)*, in conformità alla legge e per scopi determinati e legittimi, ai fini della tenuta della contabilità o della corresponsione di stipendi, assegni, premi altri emolumenti, liberalità o benefici accessori »; *c)* per il perseguimento della finalità di salvaguardia della vita o dell'incolumità fisica dell'interessato o di un terzo; *d)* per far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria, anche da parte di un terzo, sempreché, qualora i dati siano idonei a rivelare la salute e la vita sessuale, il diritto da far valere o difendere sia di rango pari a quello dell'interessato; *e)* per adempiere ad obblighi derivanti da contratti di assicurazione finalizzati alle coperture dei rischi connessi alla responsabilità del datore di

lavoro in materia di igiene e di sicurezza del lavoro e di malattie professionali o per i danni cagionati a terzi nell'esercizio dell'attività lavorativa o professionale ».

Queste cinque ipotesi, in pratica, assorbono tutti gli scopi (legittimi) per cui si trattano dati sensibili nel rapporto di lavoro; le lett. *a*) e *b*) del punto 3 sono peraltro formulate in modo alquanto ampio, sebbene il loro perimetro esterno resta ben definito e quindi è esclusa la concessione di un'illimitata libertà di trattamento dei dati al titolare del trattamento.

Invece, qualche perplessità desta la lettera *d*) del punto 3: perché, se è facilmente rinvenibile qualche ipotesi in cui sia necessario, per realizzare gli specifici fini d'ordine giudiziario ivi menzionati, il trattamento dei dati sulla salute del lavoratore (come nel caso in cui si debba accertare, con un'apposita investigazione svolta dal datore o dai suoi collaboratori gerarchici, la veridicità o meno della malattia denunciata da un lavoratore a giustificazione di un'assenza), è molto più difficile, per non dire impossibile, identificare qualche ipotesi in cui, sempre per il perseguimento dei suddetti fini, sia necessario, per i destinatari dell'autorizzazione n. 1/1998, il trattamento dei dati sulla vita sessuale dei lavoratori. D'altra parte, la stessa autorizzazione n. 1/1998 enumera, al punto 4, lettera *d*), categorie di dati sulla salute del lavoratore di cui è possibile il trattamento per varie finalità — attinenti più che altro alla gestione dei rapporti di lavoro e di quelli con essi collegati ed identificate dal punto 3, alle lettere *a*), *b*), *c*) ed *e*) — e diverse dalle finalità d'ordine giudiziario di cui alla lettera *d*) del punto 3. Ma l'atto, dopo il generico accenno presente nella lettera *d*) del punto 3, non fa più parola (in ogni altra sua parte, tranne la previsione di un assoluto divieto di diffusione) dei dati relativi alla vita sessuale. Da tale silenzio, in prima battuta, si desume che non sia affatto consentito il trattamento dei dati sulla vita sessuale del lavoratore per tutti gli altri fini (come quelli attinenti alla gestione ordinaria del rapporto di lavoro) diversi da quelli di ordine giudiziario indicati dal relativo punto 3, lettera *d*). Peraltro, sulla base del forte e generale limite all'utilizzazione di informazioni sul conto del lavoratore da parte del datore proveniente dall'art. 8 dello Statuto dei lavoratori, si può sicuramente ritenere che i dati sulla vita sessuale del lavoratore non possano mai essere trattati dal datore: nemmeno per il perseguimento delle finalità di cui al punto 3, lettera *d*). V'è quindi il forte dubbio che la considerazione dei dati sulla vita sessuale nella lettera *d*) del punto 3 dell'autorizzazione sia frutto di un marchiano errore di chi ha redatto il testo dell'atto. Né la perplessità diminuiscono considerando il fatto che il provvedimento autorizza il trattamento dei dati sensibili anche di soggetti diversi dai lavoratori, come quelli di cui alle lettere *e*) ed *f*) del punto 2: perché non si capisce quale rilevanza possano avere i dati sulla vita ses-

suale di un soggetto nell'ambito di rapporti economici come quelli regolati da siffatta autorizzazione.

Il punto 4 riguarda le « categorie di dati » sensibili il cui trattamento viene autorizzato. Il Garante qui utilizza una tecnica di costruzione della fattispecie assai garantista: infatti, l'Autorità, dopo avere richiamato la necessità del rispetto delle finalità menzionate nel precedente punto 3, non si limita ad autorizzare *tout court* il trattamento di tutti i dati sensibili, bensì delinea tre gruppi di dati sensibili e, nell'ambito di ciascuno di questi, autorizza soltanto il trattamento di alcuni dei dati rientranti in ogni gruppo a condizione che vengano perseguite le finalità ulteriormente esplicitate, seppure indirettamente nel medesimo punto 4, e relative al trattamento di ogni singola tipologia di dato personale. Più precisamente il punto 4 esordisce affermando che « il trattamento può avere per oggetto i dati strettamente pertinenti agli obblighi, ai compiti o alle finalità di cui al punto 3), e in particolare: a) nell'ambito dei dati idonei a rivelare le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, ovvero l'adesione ad associazioni od organizzazioni a carattere religioso o filosofico, i dati concernenti la fruizione di permessi e festività religiose o di servizi di mensa, nonché la manifestazione, nei casi previsti dalla legge, dell'obiezione di coscienza; b) nell'ambito dei dati idonei a rivelare le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere politico o sindacale, i dati concernenti l'esercizio di funzioni pubbliche e di incarichi politici (sempreché il trattamento sia effettuato ai fini della fruizione di permessi o di periodi di aspettativa riconosciuti dalla legge o, eventualmente, dai contratti collettivi anche aziendali), ovvero l'organizzazione di pubbliche iniziative, nonché i dati inerenti alle attività o agli incarichi sindacali, ovvero alle tratte tenute per il versamento delle quote di servizio sindacale o delle quote di iscrizione ad associazioni od organizzazioni politiche o sindacali; c) nell'ambito dei dati idonei a rivelare lo stato di salute, i dati raccolti in riferimento a malattie, anche professionali, invalidità, infermità, gravidanze, puerperio o allattamento, ad infortuni, ad esposizioni a fattori di rischio, all'idoneità psico-fisica a svolgere determinate mansioni o all'appartenenza a categorie protette ». Rispetto alla precedente autorizzazione, nella nuova n. 1/1998 solo nella lettera c) del punto 4 v'è qualche marginale variazione: infatti, le parole « maternità e puerperio » sono state sostituite con « gravidanza, puerperio o allattamento ». Come si vede, in ognuno di questi gruppi di dati sensibili sono precisati ulteriormente, in modo diretto o indiretto, i fini che rendono legittimo il trattamento delle singole tipologie dei dati di volta in volta considerati. Sicché, la combinazione tra i punti 3 e 4 del provvedimento permette di circoscrivere con sufficiente precisione l'area in cui possono legittimamente essere trattati i dati sensibili.

Il provvedimento del Garante poi si sofferma, nel punto 5, sulle « modalità di trattamento »: qui si dichiara che « fermi restando gli

obblighi previsti dagli artt. 9, 15 e 17 della legge n. 675/1996, ... il trattamento dei dati sensibili deve essere effettuato unicamente con logiche e mediante forme di organizzazione dei dati strettamente correlate agli obblighi, ai compiti o alle finalità di cui al punto 3) ». Vengono così precisati e concretati ulteriormente in modo assai restrittivo e rigoroso i principi generali di finalità e di correttezza del trattamento nonché di pertinenza e di non eccedenza dei dati rispetto alla finalità del trattamento, sanciti dall'art. 9 della legge n. 675/1996. Nella parte finale del punto 5 v'è poi l'importante sottolineatura che « restano inoltre fermi gli obblighi di acquisire il consenso scritto dell'interessato e di informare l'interessato medesimo, in conformità a quanto previsto dagli artt. 10 e 22 della legge n. 675/1996 ». Quindi, anche qualora si possa godere di tale autorizzazione, e quindi sebbene il trattamento ricada in una delle ipotesi da essa previste, resta sempre necessario acquisire il consenso scritto dell'interessato.

Il punto 6 riguarda la « conservazione dei dati » e stabilisce che « nel quadro del rispetto dell'obbligo previsto dall'art. 9, comma 1, lettera e), della legge n. 675/1996, i dati sensibili possono essere conservati per un periodo non superiore a quello necessario per adempiere agli obblighi o ai compiti di cui al punto 3), ovvero per perseguire le finalità ivi menzionate. A tal fine, anche mediante verifiche periodiche, deve essere verificata costantemente la stretta pertinenza e la non eccedenza dei dati rispetto al rapporto, alla prestazione o all'incarico in corso, da instaurare o cessati ». Anche da tale sottolineatura risulta come l'autorizzazione imponga condizioni molto più rigorose per la legittimità del trattamento dei dati sensibili rispetto a quelle riguardanti il trattamento dei dati ordinari. Il punto 7 concerne lo scottante aspetto della « comunicazione e diffusione dei dati ». Va ricordato che, secondo l'art. 1, della legge n. 675/1996, per « comunicazione » si intende « il dare conoscenza dei dati personali a uno o più soggetti determinati diversi dall'interessato », mentre per « diffusione » si intende « il dare conoscenza dei dati personali a soggetti indeterminati »: ed entrambe possono avvenire « in qualunque forma », anche mediante la « messa a disposizione o consultazione » dei dati personali. Il punto 7 della nuova autorizzazione-tipo distingue tre categorie di dati sensibili e per ognuna di esse prevede una distinta disciplina della comunicazione e diffusione. Va subito detto che rispetto alla n. 1/1997 la nuova n. 1/1998 è stata opportunamente corretta, perché il vecchio testo conteneva una grave imperfezione formale che però impediva la comunicazione dei dati sensibili nelle ipotesi più tradizionali nella gestione del rapporto di lavoro. Così, ora il punto 7 dice che « i dati sensibili possono essere comunicati e, ove necessario diffusi, nei limiti strettamente pertinenti agli obblighi, ai compiti o alle finalità di cui al punto 3), a soggetti pubblici o privati, ivi compresi organismi sanitari, casse e fondi di previdenza ed assistenza sanitaria integrativa anche

aziendale, agenzie di intermediazione, associazioni di datori di lavoro, liberi professionisti, società esterne titolari di un autonomo trattamento di dati e familiari dell'interessato». Poi che « ai sensi dell'art. 23, comma 4, i dati idonei a rivelare lo stato di salute possono essere diffusi solo se necessario per finalità di prevenzione, accertamento o repressione dei reati, con l'osservanza delle norme che regolano la materia ». E infine che « i dati idonei a rivelare la vita sessuale non possono essere diffusi ». Resta però qualche imperfezione nella formulazione di questa prescrizione, perché essa circoscrive la possibilità di diffusione dei dati idonei a rivelare la vita sessuale, ma nulla dice sulla comunicazione degli stessi. Ma vi è di più: infatti, come s'è visto sopra, nessun punto della medesima autorizzazione pare ammettere la possibilità della raccolta e del trattamento dei dati idonei a rivelare la vita sessuale, al di là del perseguimento dei fini di cui alla lettera *d*) del punto 3; e anche in quest'ultimo caso tale trattamento pare contrastare con i principi del diritto del lavoro (cfr. l'art. 8 dello Statuto dei lavoratori), secondo cui le informazioni sulla vita sessuale del lavoratore sono, per definizione, del tutto irrilevanti ai fini della gestione del rapporto di lavoro e quindi non possono essere né raccolte né trattate. Sicché, parlare di questi dati per vietarne la diffusione è senza dubbio inutile, posto che già non potrebbero essere nemmeno raccolti. E analoga conclusione vale per il trattamento dei dati sulla vita sessuale degli interessati diversi dai lavoratori cui pure si riferisce questa autorizzazione: proprio perché è incomprendibile quale rilievo possano avere i dati sulla vita sessuale delle persone coinvolte nella gestione e nelle vicende di rapporti meramente economici come quelli ricadenti nella materia del lavoro.

Il punto 8, intitolato « richieste di autorizzazione », precisa la portata del provvedimento in esame. Sicché, « i titolari dei trattamenti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente autorizzazione non sono tenuti a presentare una richiesta di autorizzazione a questa Autorità, qualora il trattamento che si intende attuare sia conforme alle prescrizioni suddette ». Questa affermazione attua una forte semplificazione a favore dei titolari dei trattamenti di dati sensibili, ed è assai apprezzabile, perché la circolare del Garante, n. 1 del 9 giugno 1997 (in *Il Sole-24 Ore* del 13 giugno 1997) — diramata per chiarire i connotati delle autorizzazioni-tipo per il trattamento dei dati sensibili previste dal nuovo comma 7 dell'art. 41 della legge n. 675/1996 — aveva fatto sorgere il dubbio se, per avvalersi di una autorizzazione-tipo, fosse comunque necessario presentare una richiesta di autorizzazione al Garante. Poi il punto 8 continua dicendo che « le richieste di autorizzazione pervenute o che perverranno anche successivamente alla data di adozione del presente provvedimento, devono intendersi accolte nei termini di cui al provvedimento medesimo ». E che « il Garante non prenderà in considerazione richieste di auto-

rizzazione per trattamenti da effettuarsi in difformità alle prescrizioni del presente provvedimento, salvo che il loro accoglimento sia giustificato da circostanze del tutto particolari o da situazioni eccezionali non considerate nella presente autorizzazione». Questa puntualizzazione conferma la vasta latitudine della suddetta autorizzazione che è in grado di adattarsi alle ipotesi più disparate.

Il punto 9, intitolato « norme finali », recita che « restano fermi gli obblighi previsti da norme di legge o di regolamento, ovvero dalla normativa comunitaria, che stabiliscono divieti o limiti in materia di trattamento di dati personali e, in particolare, dalle disposizioni contenute: nell'art. 8 della legge 20 maggio 1970, n. 300...; b) nell'art. 6 della legge 5 giugno 1990, n. 135...; c) nelle norme in materia di pari opportunità o volte a prevenire discriminazioni ». Qui basti osservare che per fissare l'area di liceità del trattamento di dati sensibili sul conto dei lavoratori è necessario tenere presente anche tutta la normativa speciale del diritto del lavoro in materia di trattamento dei dati personali: normativa la cui vigenza è espressamente confermata dall'art. 43, comma 2, della legge n. 675/1996, in base al quale « restano ferme le disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, nonché, in quanto compatibili, le disposizioni della legge 5 giugno 1990, n. 135 » e « restano altresì ferme le disposizioni di legge che stabiliscono divieti o limiti più restrittivi in materia di trattamento di taluni dati personali ». Per esempio, gli artt. 2, 3, 4, 5, 6, e 8 dello Statuto dei lavoratori, gli artt. 4 e ss. del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626, l'art. 5, commi 3 e 5, e l'art. 6 della legge n. 135/1990, l'art. 125 del d.p.r. 9 ottobre 1990, n. 309 (cfr. *amplius* il paragrafo successivo), sono tutte norme che limitano, con vario rigore e a certe condizioni, la possibilità del datore di raccogliere e utilizzare alcune categorie di informazioni sul conto dei lavoratori, vietano l'assunzione di altri gruppi di informazioni, e/o stabiliscono peculiari modalità di raccolta e trattamento delle informazioni pur legittimamente raccoglibili ed utilizzabili<sup>4</sup>. Lo stesso medico competente, che figura come destinatario autonomo dell'autorizzazione, non potrà spingersi oltre le proprie attribuzioni, come disegnate dalla legge: quindi non potrà esercitare, come dice l'art. 16 del d.lgs. n. 626/1994, la sorveglianza sanitaria al di là dei « casi previsti dalla normativa vigente ». Ciò significa che ad egli è precluso svolgere accertamenti sanitari e indagini diagnostiche se non nelle ipotesi tassativamente previste dalla legge.

<sup>4</sup> Per tutti, cfr. BELLAVISTA, *Il controllo sui lavoratori*, Giappichelli, Torino, 1995; LAMBERTUCCI, *Trattamento dei dati*

*personali e rapporto di lavoro*, cit., p. 423 ss.; CHIECO, *Il diritto alla riservatezza del lavoratore*, cit., p. 1 ss.

Infine, il punto 10 del provvedimento, denominato « efficacia temporale », dice che « la presente autorizzazione ha efficacia a decorrere dal 1° ottobre 1997, fino al 30 settembre 1999 ». La validità provvisoria del regime disposto dall'autorizzazione si spiega non solo con la circostanza, dianzi segnalata, che (come avverte lo stesso Garante nella parte motivazionale dell'atto), sono in fase di predisposizione alcuni decreti legislativi prevedenti norme integrative in tema di trattamento dei dati sensibili, ma anche con il persuasivo argomento che fa leva sulla novità e intrinseca complessità della disciplina della protezione dei dati personali, la cui efficacia va verificata operativamente. Lo stesso presidente dell'Autorità garante, « proprio riguardo alla materia particolarmente delicata delle autorizzazioni », ha affermato la necessità « che non ci si impantani in forme di routine burocratica, dannose per tutti e che precluderebbero al Garante la possibilità di concentrarsi sui casi davvero rilevanti »<sup>5</sup>.

A questo riguardo si può osservare che un profilo di specifica competenza del Garante, concerne l'eventuale semplificazione dell'obbligo di informativa all'interessato, almeno in una peculiare fattispecie assai frequente. Infatti, il comma 7-bis dell'art. 41 della legge n. 675/1996 — introdotto dal comma 2 dell'art. 4 del d.lgs. n. 123/1997 — prevede che « in sede di prima applicazione della presente legge, le informative... di cui all'art. 10, comma 3, possono essere date entro il 30 novembre 1997 ». Il caso riguarda l'informativa da fornire all'interessato quando i dati personali non siano stati raccolti presso di lui (a partire dall'8 maggio 1997). La relazione di accompagnamento al d.lgs. n. 123/1997 — facendo implicito riferimento al potere di modulare e di escludere l'adempimento dell'obbligo di informativa, concesso al Garante, dall'art. 10 comma 4, proprio nell'ambito dell'ipotesi di cui all'art. 10 comma 3 — spiega che « sulla base del nuovo termine, il Garante è posto in condizione di delinare, in un congruo periodo di tempo, i parametri e le garanzie che potranno permettere a tale Autorità di “autorizzare” i titolari dei trattamenti ad astenersi dall'informare singolarmente gli interessati, ovvero ad avvalersi di modalità di comunicazione equipollenti, allorché l'informativa resa caso per caso comporti un “impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato”, ovvero si riveli “impossibile”. E, nell'area dei rapporti di lavoro, una modalità di comunicazione equipollente all'informativa resa caso per caso, quando i dati non siano raccolti presso l'interessato, può essere desunta dall'art. 7 della legge n. 300/1970, laddove è prescritto che il cosiddetto « codice disciplinare aziendale » deve essere portato « a conoscenza dei

<sup>5</sup> RODOTÀ, *Controllo e riservatezza a garanzia della privacy*, in *Guida al diritto* de *Il Sole-24 Ore*, 12 aprile 1997, n. 14, p. 10.

lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti ». Tuttavia, il termine di cui al comma 7-*bis* dell'art. 41 della legge n. 675/1996 è scaduto è l'invito della relazione al disegno di legge delegata è rimasto inascoltato. Ciò non esclude che per il futuro il Garante possa, in via generale, decidere di modulare e alleggerire l'adempimento dell'obbligo di informativa, nell'area dei rapporti di lavoro, secondo le indicazioni qui suggerite e sfruttando i poteri che gli concede il comma 4 dell'art. 10 della legge n. 675/1996.

#### 7. IL CAPO IV DELL'AUTORIZZAZIONE N. 5/1998.

Va così sottolineato che il trattamento dei dati sensibili nell'area dei rapporti di lavoro privato sia subordinato sia di collaborazione *lato sensu* è interamente coperto dall'autorizzazione n. 1/1998. Come s'è visto, questa autorizzazione concerne anche il trattamento dei dati sensibili relativi « a candidati all'instaurazione dei rapporti di lavoro »: In questo caso il termine « rapporto di lavoro » è inteso in senso ampio perché vi rientrano non solo i rapporti di lavoro subordinato propriamente detto, ma anche il conferimento di incarichi professionali, i rapporti di collaborazione, di consulenza, di lavoro autonomo, nonché la nuova tipologia del lavoro temporaneo di cui agli artt. 1 e ss. della legge n. 196/1997 e tutte le forme di « lavoro senza rapporto di lavoro subordinato » menzionate dalla stessa legge n. 196/1997. Tuttavia, chi svolge professionalmente attività di selezione del personale per conto altrui deve rispettare il capo IV della nuova autorizzazione n. 5/1998: infatti, esso è rivolto a dettare disposizioni in tema di « attività di selezione del personale ». Il capo IV della nuova autorizzazione n. 5/1998 è del tutto identico al precedente capo IV contenuto nell'autorizzazione n. 5/1997.

Passando ad un rapido esame del capo IV della nuova autorizzazione, va detto che il punto 1 — intitolato « soggetti ai quali è rilasciata l'autorizzazione e finalità del trattamento » — di questo provvedimento dice che « l'autorizzazione è rilasciata, anche senza richiesta, alle imprese, alle società, agli istituti e agli altri organismi o soggetti *privati*, titolari autonomi di un'attività svolta anche di propria iniziativa nell'interesse di terzi, ai soli fini della ricerca o della selezione di personale ». Pertanto, dal coordinamento tra i due provvedimenti del Garante, è lecito desumere che l'autorizzazione n. 1/1998 riguarda proprio l'ipotesi in cui il trattamento di dati sensibili sul conto di un candidato all'instaurazione di un rapporto di lavoro è operato dal potenziale datore di lavoro, oppure da uno dei soggetti, come il medico competente, indicati dal punto 1 della stessa autorizzazione n. 1/1998; mentre se il trattamento è effettuato da un soggetto, che, nell'interesse di terzi (cioè di altri potenziali datori di lavoro), svolge autonoma-

mente un'attività di ricerca o di selezione del personale, allora troverà applicazione il capo IV dell'autorizzazione n. 5/1998.

Poi, il punto 2 — intitolato «interessati ai quali i dati si riferiscono e categorie di dati trattati» — del capo IV dell'autorizzazione n. 5/1998, afferma che «il trattamento può riguardare i dati idonei a rivelare lo stato di salute dei candidati all'instaurazione di un rapporto di lavoro o di collaborazione, solo se la loro raccolta è giustificata da scopi determinati e legittimi ed è strettamente indispensabile per instaurare tale rapporto». Tale condizione di liceità del trattamento è formulata in modo alquanto restrittivo e quindi la possibilità di trattare dati sulla salute dei candidati ad un impiego appare consentita solo in via eccezionale: come nel caso in cui il candidato abbia titolo all'assunzione obbligatoria di cui alla legge n. 482/1968, oppure abbia una ridotta capacità lavorativa, e voglia usufruire di un inserimento mirato al lavoro. *Mutatis verbis*, nell'area delle attività considerate dal capo IV, è autorizzato soltanto il trattamento di una limitata categoria di dati sensibili: vale a dire di quelli idonei a rivelare lo stato di salute, e, a ben vedere, nemmeno di tutti quelli rientranti in tale categoria. Infatti, la raccolta di dati sulla salute deve essere «strettamente indispensabile per instaurare» un determinato rapporto di lavoro. L'uso del termine «indispensabile» (per giunta rafforzato dall'avverbio «strettamente») pone un fortissimo limite alle pretese di investigazione sulla salute dei candidati all'impiego: non è possibile la raccolta di qualsiasi dato sulla salute né è consentito giustificare il trattamento di tali dati sulla base di vaghe ragioni o in nome di un generico appello alla convenienza per il titolare. Infatti, il valore semantico del concetto di «indispensabilità» implica le nozioni di «inevitabilità» e di «essenzialità», nonché di «inesistenza di scelte alternative»: in sostanza, indispensabile è solo il trattamento che risponda ai canoni dell'*extrema ratio*, e che quindi costituisca l'unico modo per raggiungere il fine legittimo perseguito. Ciò significa non solo che tra i dati sulla salute da trattare (e i requisiti fisici da essi rivelati) e il posto di lavoro per cui sussiste la candidatura deve esserci una connessione diretta, immediata ed oggettiva. Ma anche, come è ricavabile dagli studi più accreditati sulla tutela contro le discriminazioni<sup>6</sup>, che tutti questi parametri (i quali sono contenuti nell'esplicito metro di giudizio offerto dal criterio dell'«indispensabilità») impongono la necessità di dimostrare, in concreto, quali sono gli specifici dati sulla salute dell'interessato, di cui si intende effettuare il trattamento, che sono essenziali o indispensabili, ovvero rivelano requi-

<sup>6</sup> Per tutti cfr. SCARPONI, *Criteri obiettivi di selezione e valutazione del personale e discriminazione indiretta*, in *Quad. dir.*

*lav. rel. ind.*, n. 7, 1990, p. 59 s.; GHEZZI-ROMAGNOLI, *Il rapporto di lavoro*, 3<sup>a</sup> ed., Zanichelli, Bologna, 1995, p. 126 ss.

siti fisici e sanitari essenziali o indispensabili ai fini dello svolgimento del determinato rapporto di lavoro per cui è avanzata la candidatura. Inoltre, questi parametri richiedono al titolare del trattamento di provare che, senza gli specifici dati e/o i requisiti richiesti, sarebbe impossibile ovvero frustrata la valutazione delle potenziali capacità del candidato ad eseguire correttamente la prestazione lavorativa, e senza rischi per la salute e la sicurezza propria e di altri; e, peraltro, che quindi non esiste la possibilità alternativa di ottenere altri dati (meno sensibili) egualmente idonei a permettere un'analoga valutazione sull'affidabilità del candidato. Di conseguenza, è preclusa la possibilità di raccogliere dati sulla salute degli interessati-candidati senza una previa indicazione del tipo di attività lavorativa per cui è esercitabile la candidatura. D'altra parte, tale impostazione trova alimento nella lettera e nello scopo dell'art. 8 dello Statuto dei lavoratori che in tale ambito svolge la funzione di vero e proprio principio generale di cui la formula del punto 2 del capo IV dell'atto n. 5/1998 appena esaminata costituisce una importante concretizzazione.

Va messo in luce che, anche per l'ammissibilità del tipo di trattamento considerato dal punto 2 del capo IV dell'autorizzazione n. 5/1998, è comunque necessario il consenso scritto dell'interessato: tale regola non è esplicitamente e chiaramente richiamata dal capo IV dell'autorizzazione n. 5/1997, ma la sua persistenza è desumibile da vari elementi. Anzitutto, dalla regola generale di cui all'art. 22, comma 1 della legge n. 675/1996, che può essere «flessibilizzata» dal Garante, ai sensi del comma 7 dell'art. 41 della legge, solo rispetto al requisito dell'autorizzazione e che quindi resta inalterata in ordine alla ribadisce la necessità del consenso scritto. Ma anche il punto 3 — intitolato «comunicazione e diffusione dei dati» — del capo IV dell'autorizzazione n. 5/1998 ribadisce la necessità del consenso scritto dell'interessato-candidato all'impiego, perché dichiara che «i dati idonei a rivelare lo stato di salute possono essere comunicati nei limiti strettamente pertinenti al perseguimento delle finalità di cui ai punti 1 e 2, a soggetti pubblici o privati che siano specificamente menzionati nella dichiarazione di consenso dell'interessato».

Beninteso, il punto 2 del capo IV dell'atto n. 5/1997 continua dicendo che «il trattamento dei dati idonei a rivelare lo stato di salute dei familiari o dei conviventi dei candidati è consentito con il consenso scritto degli interessati» (questi stavolta dovrebbero essere i familiari e i conviventi del candidato: ma non è escluso che l'atto presupponga l'attribuzione della qualità di interessato anche allo stesso candidato) «e qualora sia finalizzato al riconoscimento di uno specifico beneficio in favore dei candidati, in particolare ai fini di un'assunzione obbligatoria o del riconoscimento di un titolo derivante da invalidità o infermità, da eventi bellici o da ragioni di servizio». Inoltre, lo stesso punto 2 del capo IV precisa che «qualora il consenso sia richiesto nei confronti di distinti tito-

lari di trattamenti, la manifestazione di volontà deve riferirsi specificamente a ciascuno di essi»: e così anche questo periodo semanticamente tanto ampio ribadisce la necessità del consenso dello stesso candidato all'impiego. E subito dopo, il punto 2 aggiunge che « il trattamento deve riguardare le sole informazioni strettamente pertinenti a tale finalità, sia in caso di risposta a questionari inviati anche per via telematica, sia nel caso in cui i candidati forniscano dati di propria iniziativa, in particolare attraverso l'invio di *curricula* ». La locuzione « tale finalità » cui si riferisce questa parte del punto 2 del capo IV, per fissare l'ambito di riferimento dei principi generali di « pertinenza », « completezza » e di « non eccedenza » dei dati rispetto alle finalità del trattamento, di cui all'art. 9, comma 1, lettera *d*), della legge n. 675/1996, è senza dubbio quella precisata dalla prima parte del medesimo punto 2 e cioè l'instaurazione di un rapporto di lavoro o del riconoscimento di un beneficio o di un titolo a favore degli stessi candidati all'impiego. Mentre l'espressione « sole informazioni strettamente pertinenti a tale finalità », appunto concreta in senso restrittivo i suddetti principi generali di pertinenza, completezza e non eccedenza.

Come s'è appena visto l'atto non consente la raccolta di qualsiasi dato sulla salute dei candidati, ma solo di alcuni di essi: posto che è impossibile tipizzare tali dati compiutamente *a priori*, essi sono, in modo rigoroso, teleologicamente determinati: e cioè sulla base della loro stretta connessione con il rapporto da instaurare. D'altra parte, l'ultimo pezzo del punto 2 del capo IV del provvedimento nega la possibilità di trattare i dati: « *a*) idonei a rivelare le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale, l'origine razziale ed etnica, e la vita sessuale; *b*) inerenti a fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore; *c*) in violazione delle norme in materia di pari opportunità e volte a prevenire discriminazioni ». Come si vede, il divieto di trattamento abbraccia tutti i dati sensibili di cui all'art. 22, comma 1, tranne quelli idonei a rivelare lo stato di salute che rispondano ai rigidi requisiti fissati dal provvedimento e dalla normativa da esso richiamata. E le lettere *a*) e *b*) del punto 2, non fanno altro che ribadire la persistenza della specifica regola contenuta nell'art. 8 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970), arricchendone il contenuto proibitivo. D'altra parte, posto che il capo IV dell'autorizzazione n. 5/1998 appunto autorizza solo il trattamento dei dati « idonei a rivelare lo stato di salute », è evidente come resti inalterato, per i destinatari di tale atto, il divieto generale di cui all'art. 22, comma 1, della legge n. 675/1996. Ciò significa che costoro, se intendono trattare altri dati sensibili, dovranno dimostrare la compatibilità di tale trattamento con i principi dell'art. 8 dello Statuto dei lavoratori. In effetti, i soggetti che svolgono attività di selezione del personale solo assai raramente dovrebbero

trattare dati sensibili come quelli sulla salute (di cui è autorizzato il trattamento), mentre in genere raccolgono e trattano dati ordinari (sulla qualificazione professionale, le esperienze lavorative e così via) di cui, alla stregua dell'art. 12, comma 1, lett. b), della legge n. 675/1996, è lecito il trattamento anche senza il consenso dell'interessato.

A tutte le citate prescrizioni specifiche del capo IV, vanno aggiunte quelle sancite dal capo VI dell'autorizzazione n. 5/1998, il quale detta « prescrizioni comuni a tutti i provvedimenti ». Tale parte del provvedimento contiene i punti 2, 3 e 4 che rispettivamente regolano le « modalità del trattamento », la « conservazione dei dati » e le « richieste di autorizzazione »: le disposizioni contenute in questi punti sono, come s'è accennato, comuni a tutte le autorizzazioni e quindi per avere un quadro delle stesse basta vedere quanto qui è scritto nel paragrafo dedicato all'autorizzazione n. 1/1998 (cfr. *antea* § 6).

Invece, è assai importante sottolineare che il punto 1 del capo VI afferma che « il trattamento dei dati genetici non è consentito nei casi previsti dalla presente autorizzazione »: è noto, infatti, che le informazioni genetiche, poiché hanno carattere strutturale e permanente e quindi rappresentano la parte più dura del nucleo duro della *privacy*, possono dare luogo a discriminazioni gravissime e irreversibili a danno dell'interessato<sup>7</sup>. E il punto 5 del capo VI ricorda che « restano fermi gli obblighi previsti da norme di legge o di regolamento o dalla normativa comunitaria che stabiliscono divieti o limiti più restrittivi in materia di trattamento di dati personali e, in particolare: a) dalla legge 20 maggio 1970, n. 300; b) dalla legge 5 giugno 1990, n. 135 ». Più precisamente, vanno qui menzionati i limiti e i divieti scaturenti dagli artt. 5 e 8 (quest'ultimo già indirettamente richiamato dal punto 2 del capo IV dell'atto) della legge n. 300/1970 e dall'art. 6 della legge n. 135/1990. Il coordinamento di siffatto provvedimento del Garante con le disposizioni vigenti comporta ulteriori limiti al trattamento dei dati sulla salute del candidato all'impiego, pur ammesso dall'autorizzazione. Infatti, bisogna tenere presente che disposizioni come l'art. 5 della legge n. 300/1970, l'art. 1 della legge n. 903/1977, l'art. 125 del d.p.r. 9 ottobre 1990, n. 309, l'art. 5, commi 3 e 5, e l'art. 6 della legge n. 135/1990, gli artt. 4 e ss. del d.lgs. n. 626/1994, circoscrivono la possibilità del datore di raccogliere e/o di utilizzare informazioni sullo stato di salute del candidato ad un impiego. E pertanto, la logica vuole che il potenziale datore non possa utilizzare i soggetti di cui al capo IV dell'au-

---

<sup>7</sup> Cfr. RODOTÀ, *Tecnologie e diritti*, Il Mulino, Bologna, 1995, p. 118.

torizzazione n. 5/1998 per aggirare le preclusioni normative su di lui incumbenti. Lo stesso vale per le agenzie di selezione del personale: costoro non potranno comunicare al potenziale datore dati idonei a rivelare lo stato di salute del lavoratore che lo stesso datore non possa direttamente acquisire né potranno accertare la presenza di eventuali patologie in capo al lavoratore in modo differente da come possa fare ciò legittimamente il medesimo datore.

Peraltro, una ragionevole e condivisibile dottrina ritiene che — a seguito del coordinamento tra gli artt. 16 e ss. del d.lgs. n. 626/1994 e l'art. 5, comma 3, della legge n. 300/1970 — il datore di lavoro possa avvalersi, per controllare l'idoneità fisica dei lavoratori da assumere o già in servizio, di un medico di propria fiducia esclusivamente nei casi della cosiddetta sorveglianza sanitaria obbligatoria di cui all'art. 16 del d.lgs. n. 626/1994: e cioè quando, come afferma questa norma, « nei casi previsti dalla normativa vigente », il datore sia appunto obbligato a effettuare tali controlli<sup>8</sup>. Sicché, in tutte le altre ipotesi in cui il datore ha la mera facoltà di esperire il controllo sull'idoneità fisica dei lavoratori, egli, alla stregua dell'art. 5, comma 3, della legge n. 300/1970, potrebbe fare ciò solo tramite strutture sanitarie pubbliche (e non quindi attraverso medici di propria fiducia); e di conseguenza, la violazione di tale precetto integrerebbe la contravvenzione penale di cui all'art. 38 della legge n. 300/1970. Inoltre, nonostante la contraria posizione della sezione penale della Cassazione<sup>9</sup>, l'opinione prevalente è dell'avviso che l'art. 5, comma 3, della legge n. 300/1970, affidi all'esclusiva competenza delle strutture sanitarie pubbliche non soltanto i controlli sull'idoneità fisica dei lavoratori già in servizio, ma anche dei lavoratori in via di assunzione<sup>10</sup>. Se pertanto l'agenzia privata di selezione del personale procedesse ad un accertamento dell'idoneità fisica dei candidati ad un impiego tramite strutture sanitarie diverse da quelle pubbliche a ciò predisposte e se comunicasse tale risultato al potenziale datore di lavoro, correbbe il rischio di concorrere nel reato di cui all'art. 38 St. lav. E, senza alcuna incertezza, ad analoga conclusione si perviene in ordine alle modalità e ai limiti, da un lato, per l'effettuazione degli accertamenti di assenza di tossicodipendenza in capo ai lavora-

<sup>8</sup> Così, GUARINIELLO, *Gravidanza, sieropositività e tossicodipendenza*, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, 1998, n. 3, p. 97 s.; AIMO, *Accertamenti sanitari sui lavoratori*, in *Dir. prat. lav.*, 1998, n. 11, p. 645 ss.

<sup>9</sup> Cfr. Cass. pen., 8 gennaio 1998, n. 43, in *Dir. prat. lav.*, 1998, n. 8, p. 517 ss. Da ultimo, anche la Cassazione penale, con la sentenza n. 3389 del 27 gennaio 1999, ined., ha mutato avviso aderen-

do all'opinione prevalente di cui si dà conto nel testo.

<sup>10</sup> In questo senso, cfr., per tutti, CARBONE, *Commento a Cass. n. 43/1998*, in *Corr. giur.*, 1998, n. 2, p. 155 ss.; GUARINIELLO, *Gravidanza*, cit., p. 100; AIMO, *Accertamenti sanitari*, cit., p. 647; GIOVAGNOLI, *Visite preassunzione e responsabilità penale*, in *Mass. giur. lav.*, 1998, p. 319 ss.; DI LECCE, *In tema di accertamenti sanitari preassuntivi*, in *D & L*, 1998, p. 481 ss.

tori, alla stregua dell'art. 125 del d.p.r. n. 309/1990; e, dall'altro, per gli accertamenti dell'assenza di sieropositività all'infezione da HIV, ai sensi dell'art. 5, commi 3 e 5, e dell'art. 6 della legge n. 135/1994: infatti, entrambi questi testi normativi si riferiscono espressamente sia ai lavoratori assunti sia agli assumendi e cioè ai candidati ad un'impiego. Così, l'agenzia di selezione del personale potrebbe anche qui concorrere con il datore nella violazione di quest'ultimo gruppo di disposizioni, entrambe sanzionate penalmente, se si comportasse in modo diverso da come è consentito a costui e se gli comunicasse le informazioni illegittimamente accertate. Va comunque ricordato che l'art. 125 del d.p.r. n. 309/1990 limita fortemente la possibilità per il datore di esperire accertamenti sulla tossicodipendenza del lavoratore. Mentre, a seguito della lettura combinata degli artt. 5 e 6 della legge n. 135/1990 e del *dictum* della sentenza della Corte costituzionale n. 218/1994, sembra ammissibile l'indagine sulla presenza dell'infezione da HIV solo come « condizione per l'espletamento di attività che comportano rischi per la salute di terzi »; ma restano forti dubbi sulla possibilità che, proprio in base all'art. 32 Cost., la pretesa di un accertamento siffatto possa essere immediatamente fatta valere dal datore, per esempio come condizione per l'assunzione, in assenza di un apposito intervento del legislatore (o dell'autorità amministrativa opportunamente delegata da quest'ultimo) che individui le attività che presentino i suddetti rischi<sup>11</sup>.

S'è dianzi esposta la disciplina della comunicazione dei dati idonei a rivelare lo stato di salute, contenuta nel punto 3 del capo IV, e va aggiunto che l'ultimo periodo del medesimo punto 3 opportunamente prevede che « i dati non possono essere diffusi », così escludendo pericolose forme di circolazione di dati alquanto delicati.

Infine, non si può trascurare di sottolineare l'importanza dei provvedimenti qui commentati, che rappresentano il primo vero e proprio nucleo di disciplina settoriale specificamente dedicata al trattamento dei dati personali nell'area dei rapporti di lavoro; in grado quindi di evitare che ogni tentativo di circoscrivere globalmente (con le tradizionali legislazioni *omnibus*) l'ambito e i presupposti del trattamento dei dati personali si possa perdere nella « nebbia delle clausole generali » e pertanto idonea ad assicurare l'effettività della tutela dei diritti degli interessati di volta in volta coinvolti dal particolare trattamento posto in essere.

---

<sup>11</sup> Così, GHEZZI-ROMAGNOLI, *Il rapporto di lavoro*, cit., p. 227 s.