

In questo numero:

Personale

- 1** I nuovi permessi per i lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche
- 5** Dal monte salari del Segretario esclusa l'indennità di scavalco e inclusi i diritti di rogito
- 8** I presupposti per la monetizzazione delle ferie
- 12** Nel tabellone dei turni nessun riferimento al giustificativo di assenza del dipendente

Personale

I nuovi permessi per i lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Il legislatore si preoccupa di facilitare la conciliazione del lavoro con le difficoltà a cui va incontro questa particolare categoria di dipendenti ampliando i periodi di conservazione del posto di lavoro e riconoscendo permessi ulteriori rispetto a quelli vigenti per nome di legge o di contratto collettivo.

La norma

Le novità sono state introdotte con la Legge 18 luglio 2025, n. 106, pubblicata nella G.U. n. 171 del 25 luglio 2025 ed entrata in vigore dal 9 agosto.

Gli articoli che qui interessano sono i primi due e sono rubricati:

- art. 1: “Conservazione del posto di lavoro”;
- art. 2: “Permessi di lavoro per visite, esami strumentali e cure mediche”.

La conservazione del posto

I dipendenti destinatari della disposizione possono appartenere sia al settore pubblico che a quello privato. Devono essere affetti da “*malattie oncologiche, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento*”. Dal dettato normativo sembra che il grado di invalidità pari o superiore al 74% sia collegato solo alle malattie invalidanti o croniche e non a quelle oncologiche. Ovviamente tale stato deve essere certificato e vi può provvedere sia il medico di medicina generale che dal medico specialista di una struttura sanitaria pubblica o anche privata, purchè accreditata.

Il beneficio si concretizza in un congedo della durata massima di 24 mesi, da fruirsi in maniera continuativa o frazionata. Non viene specificata la durata minima della frazione, che potrebbe essere rappresentata dai giorni o dalle ore.

Durante il congedo, il dipendente ha diritto alla mera conservazione del posto. Infatti, durante tale periodo:

- non spetta la retribuzione;
- non è utile ai fini dell'anzianità di servizio;
- non vi è il versamento della contribuzione, ma il lasso di tempo può essere recuperato mediante riscatto.

Vi sono altri due importanti aspetti da considerare prima di accedere al congedo in questione in quanto:

- può essere usufruito solo dopo aver esaurito tutti gli altri istituti che giustificano periodi di assenza a qualsiasi titolo, sia retribuiti che non retribuiti. Si pone il dubbio se, in tale accezione, rientri anche l'aspettativa non retribuita per motivi personale e familiare, ma la vasta accezione della disposizione porterebbe verso una risposta affermativa;
- durante tale periodo non è possibile svolgere altra attività lavorativa di qualunque genere.

A fronte di tutto questo, la norma si preoccupa di specificare che il congedo “è compatibile con il concorrente godimento di eventuali altri benefici economici o giuridici”. Non risulta chiaro il riferimento ad altri istituti giuridici concomitanti, stante la possibilità di fruizione solo dopo aver esaurito tutti gli altri giustificativi di assenza. Più realistico il riferimento a benefici economici: si pensi, ad esempio, ad una eventuale pensione di invalidità.

A conclusione dell'articolo, la norma dispone che, decorso anche questo nuovo congedo, il dipendente ha diritto ad accedere al lavoro agile, ove la prestazione lavorativa sia compatibile con tale modalità di svolgimento del servizio. Questo si pone nel solco di un privilegio nel riconoscimento del lavoro agile a tale tipologia di lavoratori, già previsto nel quadro normativo vigente. Infatti, l'art. 18, comma 2, della Legge n. 81/2017 impone ai datori di lavoro che introducano il lavoro agile di dare priorità ai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 ovvero con figli affetti da disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della medesima legge.

L'articolo non dispone alcuna decorrenza particolare e, pertanto, si ritiene già applicabile dal 9 agosto.

I nuovi permessi di lavoro per visite, esami strumentali e cure mediche

Anche in questo caso il beneficio è riconosciuto ai dipendenti sia del settore pubblico che di quello privato.

Il presupposto è il medesimo della conservazione del posto, ma per i soggetti affetti da malattie oncologiche la norma specifica che devono essere in fase attiva o in follow-up. Infatti la disposizione prevede che siano destinatati i dipendenti *“affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento”*.

Il beneficio si concretizza in 10 ore annue di permesso, che devono essere utilizzate per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti. Tale permesso:

- può essere utilizzato per le assenze a tale titolo effettuate sia del dipendente che del figlio minorenne dello stesso, che deve essere affetto dalle medesime patologie sopra indicate;
- si aggiunge a tutti i giustificativi di assenza già previsti da norme di legge o di contratto collettivo;
- si applica la stessa disciplina prevista per le patologie gravi che richiedano terapie salvavita e, pertanto, sono esclusi dal periodo di comporto e non comportano l'obbligo del rispetto delle fasce di reperibilità, ai sensi dell'art. 4 del decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 206 del 17 ottobre 2017;
- è retribuito con le stesse regole previste per la malattia. Applicandosi la disciplina delle assenze per terapia salvavita, come sopra specificata, non dovrebbe essere effettuata la trattenuta per i primi 10 giorni di malattia prevista dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008.

Trattandosi di un beneficio ad ore in misura annua, non risulta chiaro se lo stesso vada riproporzionato nel caso in cui:

- il dipendente abbia in essere un rapporto di lavoro a part-time;
- i presupposti per il godimento dei benefici nascano o vengano meno durante l'anno, ad esempio per l'insorgere della malattia ovvero per il compimento della maggiore età del figlio.

Il quadro normativo vigente porterebbe ad una soluzione che vede il riproporzionamento del permesso.

Ovviamente le visite e gli esami devono essere prescritti e i soggetti che possono provvedervi sono i medesimi già previsti per il congedo con conservazione del posto, vale a dire un medico di medicina generale o un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata.

Per espressa previsione normativa, la disciplina relativa ai nuovi permessi in questione entra in vigore dal 1° gennaio 2026.

Il comma 4 dell'art. 2 in commento contiene una previsione alquanto anomala. Dispone, infatti, che:

“Nel settore pubblico, le amministrazioni competenti provvedono alla sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario delle istituzioni scolastiche nonché del personale per il quale è prevista la sostituzione obbligatoria nel rispetto della contrattazione collettiva nazionale.“.

Non contenendo un riferimento né ai permessi disciplinati dal medesimo articolo né, tantomeno, al congedo con conservazione del posto e trattandosi di sostituzione già obbligatoria, resta da definire la portata esatta della disposizione.

Personale

Dal monte salari del Segretario esclusa l'indennità di scavalco e inclusi i diritti di rogito

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Il chiarimento è contenuto nella deliberazione della sezione regionale Lombardia della Corte dei Conti n. 158/2025 del 2 luglio. Pur in mancanza di una nozione di monte salari contrattualmente definita, i magistrati contabili pervengono a tale conclusione partendo da situazioni analoghe.

Il monte salari

Come detto, la Corte dei Conti, in primis, afferma come già in altre occasioni la stessa ha avuto modo di evidenziare che, nel nostro ordinamento, non esista una definizione normativa di monte salari e quindi, anche sulla base degli orientamenti applicativi espressi dall'Aran, ne è stata elaborata una secondo la quale:

“...rientrano in tale definizione tutte le somme corrisposte nell’anno di riferimento, come rilevate dai dati inviati da ciascun Ente, ai sensi dell’art. 60 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, a titolo di trattamento economico sia principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, al netto degli oneri accessori e riflessi a carico dell’amministrazione e con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative, mentre non costituiscono base di calcolo per la determinazione del “monte salari”, oltre che le voci relative agli assegni per il nucleo familiare, anche, ad esempio, i buoni pasto, i rimborsi spese etc., né concorrono alla determinazione del monte salari gli emolumenti arretrati relativi ad anni precedenti.”

Secondo i magistrati contabili, quindi, due sono i criteri definitori che sono derimenti per l'inserimento o meno nel monte salari:

- i trattamenti economici devono essere correlati a prestazioni lavorative;
- le prestazioni devono essere rese nei confronti dell'amministrazione a cui spetta erogare i relativi compensi.

Pertanto, sulla base di quanto sopra:

indennità di scavalco

Si legge nel parere espresso dai magistrati contabili:

Facendo applicazione del secondo criterio interpretativo, non possono essere ricomprese nel monte salari, le indennità a scavalco percepite dal Segretario a fronte delle prestazioni rese, ai sensi dell'art. 62 del CCNL, a Comuni diversi da quelli stipulanti la convenzione di segreteria. In tali casi, infatti, il trattamento economico grava sugli Enti locali presso cui l'incarico viene espletato. Tali indennità, pertanto, rileveranno esclusivamente sul monte salari di quest'ultimi Comuni, pena l'indebita duplicazione della loro incidenza.

La Corte sembra affermare che, per uno stesso Segretario, ci possono essere più monte salari in quanto ogni amministrazione deve conteggiare i compensi che riconosce allo stesso Segretario, con l'eccezione dei comuni che hanno sottoscritto la convenzione di segreteria, per i quali sembra profilarsi un unico soggetto referente.

Ma, a conti fatti, a cosa serve un monte salari in un ente presso il quale il Segretario è a scavalco? Si ricorda che la voce più rilevante legata al monte salari, vale a dire la retribuzione di risultato, non compete per il servizio a scavalco. Infatti, a suo tempo, l'ex Agenzia per la Gestione dell'Albo dei Segretari ha avuto modo di affermare che:

Gli incarichi a scavalco, secondo quanto previsto dall'accordo di contrattazione decentrata del 13 gennaio 2009, possono essere attribuiti "solo in via residuale rispetto all'affidamento di tali incarichi ai segretari in disponibilità, eccezionalmente, e per un tempo limitato che non può eccedere i 120 giorni per le reggenze e un anno per le supplenze".

Trattasi, pertanto, di incarichi destinati a fronteggiare situazioni temporanee ed eccezionali. Il suddetto contratto decentrato ha previsto, inoltre, che, per remunerare lo svolgimento degli incarichi in argomento, possa essere corrisposto esclusivamente un compenso percentuale calcolato sulla "retribuzione complessiva in godimento di cui all'art. 37, comma 1, lett. da a) ad e) del CCNL del 16.05.2001, ragguagliata al periodo di incarico.".

Le parti negoziali, pertanto, hanno ritenuto di dover fissare in tal modo il compenso aggiuntivo che il segretario può percepire nel caso di espletamento di un incarico a scavalco, senza alcun riferimento a voci stipendiali specifiche, quale, per l'appunto, la retribuzione di risultato.

Soltanto nel caso in cui l'incarico a scavalco fosse ricoperto da un segretario in posizione di disponibilità, sussisterebbe per l'ente locale la facoltà di riconoscere l'erogazione dell'indennità di risultato, in virtù delle disposizioni di cui alla deliberazione n. 389/2002 del C.d.A. Nazionale dell'Agenzia.

La nuova disciplina dell'indennità in questione introdotta dall'art. 62 del CCNL 16 luglio 2024 non sembra aver apportato novità significative in materia.

diritti di rogito

Affermano i magistrati contabili:

Facendo applicazione, invece, del primo criterio interpretativo, vanno ricompresi nel monte salari i c.d. "diritti di rogito", in quanto remunerativi di prestazioni rese dal Segretario comunale nell'esercizio di una funzione tipicamente segretariale, ancorché peculiare: quella rogante.

...

L'esercizio di tale funzione, come ricordato sempre dalla Corte costituzionale, "costituisce, per il Segretario, un'attività dovuta, rientrante nel normale contenuto del suo rapporto di servizio con l'ente" (Corte costituzionale, sentenza n. 200 del 2023; cfr. anche TAR Lazio, sezione prima, sentenza n. 324 del 1981; Consiglio di Stato, sezione quarta, decisione 13 febbraio 1989, n. 79; Tribunale amministrativo per il Lazio, sezione prima, sentenza 8 aprile 1981, n. 324, TAR Molise, sentenza 13 maggio 1980, n. 85). Ne consegue che anche tali trattamenti economici, essendo correlati a prestazioni dovute dal Segretario comunale in quanto tale, devono essere ricompresi, ai sensi dell'art. 61, comma 2 del CCNL, nella base di calcolo rappresentata dal c.d. monte salari, rilevante anche ai fini dei vincoli di finanza pubblica.

Nessun problema, quindi, per i diritti di rogito percepiti per atti stipulati nell'ente in cui il Segretario è titolare ovvero nelle amministrazioni facenti parte della convenzione. Ma cosa ne è dei diritti di rogito spettanti al Segretario negli enti presso cui è supplente o reggente a scavalco? Sembra potersi profilarsi una situazione simile a quella sopra descritta per l'indennità di scavalco e, quindi, anche tale diritti di rogito andrebbero a confluire nel monte salari dell'ente che li eroga.

Personale

I presupposti per la monetizzazione delle ferie

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Con l'ordinanza n. 20444/2025 del 21 luglio 2025, la Corte di Cassazione – sezione Lavoro – torna in argomento e riassume quali siano le condizioni al verificarsi delle quali si può o si deve procedere alla liquidazione delle ferie non godute. Ma si profila una responsabilità del datore di lavoro che non si è fatto parte attiva.

Il divieto di monetizzazione delle ferie

Come è noto, il divieto di monetizzazione delle ferie non godute, nella pubblica amministrazione, è previsto dall'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95/2012, il quale dispone che:

Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché delle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob), sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età.

Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile. Il presente comma non si applica al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie.

Il divieto assoluto, così introdotto dalla disposizione, è stato mitigato già all'epoca da vari pareri del Dipartimento della Funzione Pubblica (vedasi, ad esempio, parere n. 40033 dell'8 ottobre 2012), dove è stato affermato che:

nel divieto posto dal comma 8 dell'art. 5 del citato d.l. n. 95 del 2012 non rientrano i casi di cessazione dal servizio in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o ricongducibile al dipendente, come le ipotesi del decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente ed assoluta, congedo obbligatorio per maternità.

La giurisprudenza

Da ultimo, la Corte di Cassazione – sezione Lavoro – con l'ordinanza n. 20444/2025 del 21 luglio 2025 ha fatto il punto della situazione sulle condizioni nelle quali è consentito ovvero è vietata la monetizzazione delle ferie non godute.

In particolare, i giudici hanno affermato che:

la perdita del diritto alla monetizzazione non può avversi allorquando il mancato godimento delle ferie sia incolpevole, non solo perché dovuto ad eventi imprevedibili non riferiti alla volontà del lavoratore, ma anche quando ad essere chiamata in causa sia la <<capacità organizzativa del datore di lavoro>>, nel senso che quest'ultima va esercitata in modo da assicurare che le ferie siano effettivamente godute nel corso del rapporto, quale diritto garantito dalla Carta fondamentale (art. 36, comma terzo) e dalle fonti internazionali;

.....

l'operare della monetizzazione anche in presenza di dimissioni, sta ad evidenziare che i comportamenti datoriali di invito ed avviso alla fruizione delle ferie operano obiettivamente come presupposto per la perdita, in ipotesi, del diritto alla monetizzazione, quale effetto, a quel punto, di un'inerzia qualificata del lavoratore (Corte di Giustizia 18 gennaio 2024, cit., punto 48);

le difficoltà che la cessazione del rapporto di lavoro per fatto riferibile al lavoratore (dimissioni; recesso datoriale per fatto del lavoratore etc.) comportano rispetto al comportamento datoriali da cui potrebbe derivare la neutralizzazione del diritto alla monetizzazione non hanno in definitiva rilievo causale, perché rileva oggettivamente soltanto che quel comportamento di invito ed avviso vi sia stato o meno ciò a preminente tutela del diritto alle ferie o alla fruizione dell'indennità succedanea (ancora

Corte di giustizia 18 gennaio 2024, cit. punto 29), non suscettibile di essere subordinati ad altre condizioni;

...

se si ragiona su ferie rispetto alle quali siano già scaduti i termini di fruizione secondo la normativa applicabile presso l'ente di riferimento, va da sé che il ritardo maturato senza che il datore di lavoro abbia attuato quanto necessario per il godimento del diritto si imputa comunque al datore stesso;

...

perché semmai era il datore di lavoro a dover dimostrare di aver messo la lavoratrice nelle condizioni di fruire in quel lasso di tempo delle ferie ancora non godute;

L'ordinanza conclude con l'enunciazione del seguente principio:

in ambito di pubblico impiego, anche in ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro per colpa del lavoratore, ivi compreso il caso del licenziamento disciplinare senza preavviso, non si perde il diritto alla monetizzazione delle ferie maturate, a meno che il datore di lavoro dimostri di aver invitato in precedenza il dipendente a godere del periodo di congedo e di averlo avvisato che, in mancanza, le ferie sarebbero andate perse;

I comportamenti da adottare

Possiamo distinguere due fattispecie:

1) cessazione del rapporto di lavoro per cause non dipendenti dalla volontà né del datore di lavoro, né del lavoratore. Ne sono esempi il decesso, l'inabilità assoluta e permanente, la cessazione preceduta da un lungo periodo di malattia o infortunio, ecc. In questi casi, già il Dipartimento della Funzione Pubblica nel 2012 aveva previsto la possibilità di procedere alla monetizzazione delle ferie non godute;

2) cessazione del rapporto di lavoro, anche per cause imputabili al lavoratore (dimissioni, licenziamento senza preavviso, ecc.) quando il datore di lavoro si è fatto parte attiva. La pubblica amministrazione deve procedere a richiedere al dipendente la calendarizzazione delle ferie non godute, disponendo affinché lo stesso dipendente sia posto nelle condizioni di fruirle, ad esempio affidando carichi di lavoro che possano comportare l'assenza del lavoratore. La richiesta del datore di lavoro dovrà, altresì, avvisare il dipendente che, in assenza della fruizione, quest'ultimo non avrà comunque diritto al compenso per ferie non godute. La comunicazione dell'ente dovrà avvenire

in forma scritta in quanto sarà lo stesso ente che dovrà dimostrare di aver adempiuto a tale onere.

In queste ipotesi di cessazione e fatto salvo il comportamento attivo da parte del datore sopra descritto, il dipendente non avrà eventualmente diritto alla monetizzazione delle ferie non godute;

3) nei casi previsti dal punto 2) e qualora il datore di lavoro non abbia provveduto ad informare il dipendente ovvero non lo abbia messo nelle condizioni di fruire delle ferie, il lavoratore conserva il diritto al compenso per ferie non godute. In quest'ultimo caso, però, non può non venire in evidenza la responsabilità del dirigente o del titolare di incarico di elevata qualificazione, che non ha saputo programmare ed organizzare il lavoro per consentire al dipendente di potersi assentare per il godimento delle ferie.

Personale

Nel tabellone dei turni nessun riferimento al giustificativo di assenza del dipendente

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

La prescrizione è contenuta nel provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali doc. web n. 10161545, registro dei provvedimenti n. 363 del 23 giugno 2025. Nel tabellone dei turni deve essere indicato un giustificativo generico di assenza che non possa far risalire alla motivazione della stessa.

Il comportamento del datore di lavoro

L'organizzazione interna alla società oggetto di denuncia al Garante prevede il lavoro strutturato in turni. Al fine di provvedere alla comunicazione degli stessi ai lavoratori, come avviene solitamente, il datore di lavoro affiggeva il tabellone dei turni in bacheca nonché inviava apposita mail ai dipendenti.

Per condividere con tutti gli interessati la indisponibilità di alcuni dipendenti e, di conseguenza, evidenziare la necessità di procedere con la loro sostituzione nel turno, il datore di lavoro riportava, in corrispondenza dei giorni di assenza,

sigle sintetiche (“MAL” in luogo di malattia, “104” in luogo di “permesso assistenza disabili, l. n. 104/1992”, “INF” in luogo di infortunio, “SOSP” in luogo di sospensione/sanzione disciplinare, “PS” in luogo di permesso sindacale, “ric.osp.” in luogo di ricovero ospedaliero, “AVIS” in luogo di donazione sangue).

Pur non essendo visibili all'esterno dell'azienda, tali informazioni erano, però, consultabili da tutti i lavoratori, anche se gli stessi non avevano un interesse giuridicamente tutelato alla conoscenza di tali informazioni. Le organizzazioni sindacali, evidentemente sollecitate dai dipendenti interessati, presentano reclamo, contestando la liceità del comportamento.

La posizione del Garante

Innanzitutto il Garante ricorda due obblighi, il primo in capo al datore di lavoro e l'altro che fa riferimento al titolare del trattamento.

Per il primo viene ribadito che:

In via generale, occorre considerare che, in base alla disciplina in materia di protezione dei dati personali, il datore di lavoro può trattare i dati personali dei propri dipendenti, anche relativi a categorie particolari di dati (tra cui sono ricompresi i dati relativi alla salute e quelli relativi all'appartenenza sindacale, art. 9, par. 1, Regolamento), se il trattamento è necessario per la gestione del rapporto di lavoro e per adempiere a specifici obblighi o compiti previsti da leggi, dalla normativa comunitaria, da regolamenti o da contratti collettivi (artt. 6, par. 1, lett. c), 9, par. 2, lett. b) e 4; 88 del Regolamento).

Per quanto riguarda il secondo è specificato che:

In ogni caso, il titolare del trattamento è tenuto a rispettare i principi in materia di protezione dei dati, fra i quali quello di "liceità, correttezza e trasparenza" nonché di "minimizzazione", in base ai quali i dati personali devono essere "trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato" e devono essere "adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati" (art. 5, par. 1, lett. a) e c), del Regolamento).

Analizzata la documentazione acquisita a seguito dell'istruttoria avviata in ordine al reclamo delle OO.SS., il Garante per la protezione dei dati personali osserva come

le sigle sintetiche utilizzate per ciascuna causale d'assenza sono idonee a far conoscere dati personali, anche sensibili, riferiti ai propri dipendenti.

E aggiunge

risulta che le tabelle recanti i turni di servizio venivano affisse alle bacheche, posizionate presso i depositi aziendali, il cui accesso, benché interdetto all'utenza esterna, è libero per tutto il personale dell'impresa e condivise anche con i dipendenti, mediante l'invio di una e-mail.

Tali circostanze fanno sì che i dati personali in esame sono stati resi disponibili e conoscibili a un ampio numero di soggetti non legittimati a conoscerli, individuato nel

personale direttamente coinvolto nel servizio di trasporto, configurandosi così una “comunicazione” illecita di dati personali, ai sensi dell’art. 2, comma 4, del Codice.

i dati personali dei dipendenti non possono essere messi a conoscenza di soggetti diversi da coloro che sono parte del rapporto contrattuale e non possono essere trattati da coloro che, ancorché operino presso l’impresa, non siano autorizzati ad accedere a tali dati, in ragione delle mansioni svolte.

La conclusione, di conseguenza, non può che essere una:

le operazioni di trattamento sopra descritte risultano effettuate in violazione dei principi di minimizzazione dei dati di cui all’art. 5, par. 1, lett. c), del Regolamento, in quanto le informazioni sulle cause delle assenze da lavoro non risultano necessarie a garantire il regolare avvicendamento e la programmazione dei turni di lavoro.

Il trattamento dei dati cd. particolari effettuato dalla Società, consistente specificamente nella comunicazione di dati relativi alle cause dell’assenza da lavoro, risulta illecito, in quanto avvenuto in assenza di un idoneo presupposto di liceità di cui all’art. 9, par. 2, del Regolamento e in violazione dei principi base dell’ordinamento.

La sanzione

Ovviamente il Garante non si limita a dichiarare il comportamento della società illegittimo, ma applica la relativa sanzione amministrativa.

Pur in presenza delle attenuanti rappresentate dall’assenza di precedenti violazioni e dal comportamento della società, che, nel corso del procedimento si è attivata sostituendo i singoli giustificativi con una generica lettera “A” a titolo di assenza, il Garante ha quantificato la sanzione amministrativa pecuniaria in 10.000,00 euro.

Qualora il datore di lavoro fosse rappresentato da una Pubblica Amministrazione, si porrebbe il problema del soggetto su cui far ricadere la sanzione in quanto gli attori interessati sono più di uno: colui che ha materialmente redatto il tabellone del turno, il dirigente responsabile della struttura ove il lavoro è articolato in turni e il responsabile per la trasparenza.