

Ancora classifiche tra i lavoratori. Anche la giurisprudenza se ne occupa

La fantasia nell'inventare concorsi e classifiche non ha limiti, ma ci sono dei limiti di legge (Garante della Privacy, provvedimento n. 500 del 2018).

Una cooperativa di servizi bandisce un concorso a premi fra i propri soci lavoratori, dal titolo *"Mettiamoci la faccia... Soci!"*, concorso che frutta un premio in denaro ai primi 3 classificati. La partecipazione è **obbligatoria** per tutti i soci; non solo, i medesimi devono anche autotassarsi, con una trattenuta egualmente obbligatoria di 30 euro mensili, per finanziare il concorso.

I soci lavoratori vengono costantemente informati dall'andamento del concorso, per mezzo di **una tabella affissa nella bacheca aziendale, visibile dai soci, dai dipendenti della cooperativa ed anche dai terzi** che accedono agli uffici. La tabella riporta per ciascun socio lavoratore: nome, cognome, fotografia, faccina che esprime il giudizio sintetico – attribuito settimanalmente dall'amministrazione della cooperativa – ed anche le assenze di qualunque genere e le sanzioni disciplinari.

Alcuni lavoratori presentano ricorso al Garante per la protezione dei dati personali, ritenendo che **l'intera vicenda sia vessatoria e crei un continuo disagio per il fatto di essere pubblicamente giudicati.**

Il Garante si è pronunciato con il provvedimento n. 500 del 21 dicembre 2018. In primo luogo ha rilevato come **il consenso al trattamento dei dati personali ottenuto con tali modalità** – partecipazione obbligatoria al concorso e trattenuta obbligatoria – **non fosse idoneo a legittimare il trattamento**

di dati personali, vista la sproporzione dei rapporti di forza esistenti fra l'impresa e i singoli lavoratori.

Inoltre, il Garante ha rilevato come l'impresa abbia il diritto di trattare le informazioni riguardanti i rapporti di lavoro, ma **non abbia il diritto di diffonderle mediante affissione su una bacheca visibile a tutti gli altri dipendenti** e anche a terzi. Tali modalità non sono adeguate né pertinenti rispetto ai presunti scopi dichiarati dalla cooperativa – l'incentivazione dei soci al raggiungimento degli obiettivi di qualità ed efficienza – ma anzi, sono **lesivi della dignità personale**, della libertà e della riservatezza dei lavoratori e come tali sono pertanto illeciti e vietati.

Di certo si tratta di un caso estremo – i lavoratori erano obbligati a pagare per essere sbeffeggiati sulla bacheca aziendale – e per fortuna fatti del genere non sono mai avvenuti in ambito bancario. Ma il concetto giuridico è chiaro e applicabile in qualunque ambiente di lavoro: **è vietato utilizzare dati personali dei lavoratori per realizzare una classifica pubblica di "buoni" e "cattivi" lavoratori.**

Nel settore del credito, l'ABI e le Organizzazioni Sindacali hanno firmato l'8 febbraio 2017 l'Accordo nazionale per le politiche commerciali e organizzazione del lavoro.

Tale accordo, fra l'altro, ha stabilito che le comunicazioni aziendali ed altresì il monitoraggio degli andamenti commerciali, siano improntate al rispetto della normativa vigente, senza indebite pressioni e senza messaggi fuorvianti o vessatori nei confronti dei lavoratori o lesivi della loro dignità e professionalità. Inoltre, ha stabilito che il riscontro al personale circa il posizionamento rispetto agli obiettivi assegnati avvenga attraverso appositi strumenti aziendali evitando gli abusi, l'eccessiva frequenza e le inutili ripetizioni.

L'accordo del 2017 fissa quindi una serie di tutele per i lavoratori, allineate alla normativa sulla privacy ed ai principi identificati dal Garante per la protezione dei dati personali. E per rafforzare ulteriormente le tutele, le Organizzazioni Sindacali, nella piattaforma presentata a marzo 2019 per il rinnovo contrattuale, hanno richiesto che le tutele individuali e collettive previste nell'accordo vengano ricondotte all'articolato del contratto nazionale del credito.

Alberto Massaia

Consulta Giuridica Fisac/Cgil