

## CONCORSI ED ACCESSO AI PROPRI DATI: LE INDICAZIONI DEL GARANTE DELLA PRIVACY Di Arturo Bianco

Le amministrazioni pubbliche non possono pubblicare sul sito internet in modo accessibile a tutti i dati sui candidati ai concorsi, sui partecipanti, sugli ammessi e gli esclusi, sulla valutazione dei titoli. I datori di lavoro devono fornire ai dipendenti le informazioni che sono in loro possesso, anche se relative a procedimenti disciplinari. Sono queste le principali indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali.

### LA PUBBLICAZIONE DEI DATI DEI CONCORSI

Non possono essere pubblicati sul sito internet dell'ente i dati con l'elenco degli ammessi e dei non ammessi alle prove concorsuali, né l'elenco dei partecipanti con la valutazione dei titoli. La violazione di queste disposizioni è sanzionabile con la irrogazione di una specifica multa. Possono essere così riassunte le principali indicazioni contenute nel provvedimento 11 aprile 2024 "Dati personali di partecipanti al concorso pubblico" n. 235, adottato dal Garante per la protezione dei dati personali.

Il dettato normativo è così riassunto dal provvedimento: le PA nell'ambito dei concorsi pubblici e delle procedure di selezione del personale "possono trattare i dati personali degli interessati (art. 4, n. 1, del Regolamento) se il trattamento è necessario per adempiere un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del trattamento (si pensi a specifici obblighi previsti dalla normativa nazionale per finalità di assunzione, artt. 6, par. 1, lett. c), 9, par. 2, lett. b) e 4; 88 del Regolamento) oppure per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento (art. 6, par. 1, lett. c) ed e) del Regolamento e art. 2-ter del Codice). Tali trattamenti devono, comunque, trovare fondamento nel diritto dell'Unione o dello Stato membro che deve perseguire un obiettivo di interesse pubblico ed essere proporzionato al perseguimento dello stesso. La finalità del trattamento deve essere necessaria per l'esecuzione di un compito svolto nel pubblico interesse o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento (cfr. art. 6, par. 3, del Regolamento e 2-ter del Codice). La disciplina nazionale ha introdotto disposizioni più specifiche per adeguare l'applicazione delle norme del Regolamento, determinando con maggiore precisione requisiti specifici per il trattamento, nonché altre misure atte a garantire un trattamento lecito e corretto (art. 6, par. 2 del Regolamento) e, in tale ambito, ha previsto che la base giuridica prevista dall'art. 6, par. 3, lett. b), del Regolamento, è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento o da atti amministrativi generali, nel cui novero sono ricompresi i bandi di concorso pubblico (2-ter del Codice). 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, paragrafo 1, lett. a) e c) del Regolamento)".

Viene aggiunto che "le disposizioni normative che stabiliscono, in generale, la pubblicità delle graduatorie di concorsi e prove selettive svolgono la funzione di consentire agli interessati, partecipanti alle procedure concorsuali o selettive, l'attivazione delle forme di tutela dei propri diritti e di controllo della legittimità dell'azione amministrativa. Tali norme dispongono, tuttavia, che siano pubblicate le sole graduatorie definitive dei vincitori di concorso e non anche gli esiti delle prove intermedie o dei dati personali dei concorrenti non vincitori o non ammessi (cfr. art. 15, comma 6, del d.P.R. cit.)". Si devono aggiungere le

previsioni dettate dal d.lgs. n. 33/2013 che impongono la pubblicazione dei bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione, dei criteri di valutazione della Commissione, delle tracce delle prove e delle graduatorie finali, aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori. Sull'applicazione di queste disposizioni sono ricordate le "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati" (provv. n. 243 del 15 maggio 2014, doc. web n. 3134436, parte I e II, spec. par. 3.b)".

Viene ricordata la possibilità di pubblicare in una sezione riservata degli elenchi "al fine di agevolare le modalità di consultazione delle graduatorie oggetto di pubblicazione in conformità alla disciplina di settore (per finalità diverse dalla trasparenza) consentendo la consultazione degli esiti delle prove o del procedimento ai soli partecipanti alla procedura concorsuale". Queste previsioni non possono essere derogate dai bandi. Per cui, si deve evidenziare che "la diffusione online di numerosi dati personali di migliaia di partecipanti (oltre 5000) alla predetta procedura concorsuale indetta dall'INPS, contenuti negli elenchi degli ammessi e non ammessi alla prova scritta e alla prova orale e nell'elenco dei partecipanti contenente la valutazione dei titoli ad opera della Commissione di concorso, recante l'indicazione del punteggio attribuito a ciascun candidato, è avvenuta in assenza di una idonea base giuridica (in violazione degli artt.5 e 6 del Regolamento e 2-ter del Codice) come ritenuto nel corso tempo dal Garante a fronte di analoghe fattispecie nell'ambito delle procedure concorsuali anche qualora, come nel caso di specie, non siano stati diffusi categorie particolari di dati o dati sulla salute". Non costituisce una condizione di cui tenere conto il consenso espresso dai candidati nella domanda al trattamento dei dati personali. Viene tratta la seguente conclusione: "si rileva l'illiceità del trattamento di dati personali effettuato dall'INPS per aver pubblicato, sul proprio sito web e indicizzato sui motori di ricerca generalisti, numerosi atti e documenti tra cui gli elenchi degli ammessi e non ammessi alla prova scritta e prova orale della predetta procedura e l'elenco dei partecipanti contenente la valutazione dei titoli ad opera della Commissione di concorso, con l'indicazione del punteggio attribuito a ciascun candidato, in violazione degli artt. 5, 6 del Regolamento, nonché 2-ter del Codice".

#### L'ACCESSO AI PROPRI DATI

I datori di lavoro devono fornire ai dipendenti che li chiedono le informazioni in proprio possesso, anche se le stesse sono detenute a fini di procedimenti disciplinari. Sono queste le indicazioni contenute nel provvedimento del 7 marzo 2024. n. 137, del Garante per la protezione dei dati personali.

In premessa viene ricordato che "il diritto di accesso ha lo scopo di consentire all'interessato di avere il controllo sui dati personali che lo riguardano e, in particolare, di essere consapevole del trattamento e verificarne la liceità; tuttavia, ciò non comporta che tale diritto debba essere negato o limitato quando alla base della richiesta vi sia il perseguimento di un obiettivo diverso. Infatti, dalla lettura del combinato disposto degli artt. 12 e 15 del Regolamento non risulta la necessità per gli interessati di indicare un motivo o una particolare esigenza per giustificare le proprie richieste di esercizio dei diritti, né risulta riconosciuta al titolare del trattamento la possibilità di chiedere i motivi della richiesta". Su questa base ci viene detto che "ad esempio, il titolare del trattamento non dovrebbe negare l'accesso per motivi o il sospetto che i dati richiesti possano essere utilizzati dall'interessato per difendersi in giudizio in caso di licenziamento o di controversia commerciale con il responsabile del trattamento) ed è frutto di un costante orientamento

giurisprudenziale della Corte di Giustizia (si veda, da ultimo la sentenza C307/22). Pertanto, posto che la richiesta della reclamante di accedere a tutti i dati e alle informazioni facenti parte del suo fascicolo personale e sottese al procedimento disciplinare che la riguarda è lecita, si rileva che la sua evasione non poteva essere subordinata al verificarsi di determinate condizioni o al perseguimento di particolari obiettivi, tra l'altro non previsti dal legislatore". Viena aggiunto che "l'Autorità, nei propri provvedimenti, ha spesso richiamato i titolari del trattamento a dare riscontro alle istanze provenienti dagli interessati in relazione alle richieste attinenti al rapporto di lavoro e, quindi, relative a dati e informazioni contenute nel fascicolo personale, anche quando si tratta di informazioni sottese a procedimenti disciplinari".

Leggiamo infine che spetta "al titolare del trattamento, nell'ambito del principio di accountability, il compito di individuare la forma più completa e soddisfacente con cui riscontrare le istanze di accesso ... L'obbligo di fornire una copia non va inteso come un diritto supplementare dell'interessato, ma come modalità di accesso ai dati" e che, dunque, "non mira ad ampliare la portata del diritto di accesso: si riferisce (solo) a una copia dei dati personali oggetto di trattamento, non necessariamente a una riproduzione dei documenti originali".