

Causa C-34/21**Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte di giustizia****Data di deposito:**

20 gennaio 2021

Giudice del rinvio:

Verwaltungsgericht Wiesbaden (Tribunale amministrativo di Wiesbaden, Germania)

Data della decisione di rinvio:

21 dicembre 2020

Ricorrente:

Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium (Consiglio di rappresentanza del personale docente presso il Ministro della Cultura del Land dell'Assia, Germania)

Parte intervenuta:

Der Minister des Hessischen Kultusministeriums (Ministro della Cultura del Land dell'Assia, Germania) in qualità di direttore dell'ufficio

Oggetto del procedimento principale

Normativa sulla rappresentanza del personale dei Länder, nello specifico: fondamento normativo della protezione dei dati nel trattamento dei dati dei dipendenti

Oggetto e fondamento giuridico del rinvio pregiudiziale

Interpretazione dell'articolo 88 del regolamento 2016/79; articolo 267 TFUE

Questioni pregiudiziali

1. Se l'articolo 88, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone

fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati - RGPD), debba essere interpretato nel senso che una norma di legge, al fine di costituire una norma più specifica volta a garantire la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro, ai sensi dell'articolo 88, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2016/679, debba soddisfare i relativi requisiti stabiliti dallo stesso articolo 88, paragrafo 2.

2. Se una norma nazionale, pur essendo manifestamente non conforme ai requisiti stabiliti dall'articolo 88, paragrafo 2, del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE, possa comunque continuare ad essere applicata.

Disposizioni pertinenti di diritto dell'Unione

Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE, in particolare articolo 88, inoltre articoli 5 e 6, paragrafo 1, prima frase, lettere b) e f)

Disposizioni nazionali pertinenti

Hessisches Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz (legge del Land dell'Assia sulla protezione dei dati e la libertà di informazione; in prosieguo: lo «HDSIG»), articolo 23, in particolare paragrafo 1, prima frase, nonché paragrafi 4 e 5

Hessisches Beamtengesetz (statuto del personale del Land dell'Assia; in prosieguo: lo «HBG»), articolo 86, paragrafo 4

Breve esposizione dei fatti e del contesto normativo

- 1 Tra le parti è controverso se ai fini dell'introduzione della didattica in *streaming* tramite sistemi di videoconferenza - oltre al consenso dei genitori per i propri figli o degli alunni maggiorenni - occorra anche il consenso del rispettivo insegnante oppure se il trattamento dei dati che tali sistemi comportano ricada nell'articolo 23, paragrafo 1, prima frase, dello Hessisches Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz (legge del Land dell'Assia sulla protezione dei dati e la libertà d'informazione; in prosieguo: lo «HDSIG»), nonché se sussista un diritto di codecisione o soltanto un diritto di partecipazione in base alla pertinente normativa del Land dell'Assia in materia di rappresentanza del personale.

- 2 L'articolo 23 dello HDSIG e l'articolo 86 dello Hessisches Beamtengesetz (Statuto del personale del Land dell'Assia; in prosieguo: lo «HBG») dovrebbero costituire, nelle intenzioni del legislatore nazionale, una norma più specifica ai sensi dell'articolo 88, paragrafo 1, del regolamento 2016/679 (in prosieguo: il «RGPD»).
- 3 L'articolo 23, paragrafo 1, dello HDSIG, corrispondente all'articolo 26, paragrafo 1, del Bundesdatenschutzgesetz (legge federale sulla protezione dei dati; in prosieguo: il «BDSG»), recita come segue:

«I dati personali dei dipendenti possono essere trattati nell'ambito del rapporto di lavoro qualora ciò sia necessario ai fini della decisione sulla costituzione del rapporto di lavoro o, successivamente ad essa, della sua esecuzione, cessazione o risoluzione, nonché dell'attuazione di misure interne di pianificazione, di organizzazione, di sicurezza sociale e in materia di personale. Tale disposizione si applica anche all'esercizio o all'adempimento dei diritti e degli obblighi di rappresentanza degli interessi dei dipendenti stabiliti dalla legge o da contratti collettivi, da accordi aziendali o relativi al pubblico impiego (accordi collettivi). È consentito il trattamento dei dati personali dei dipendenti, ai fini dell'accertamento di reati, purché sussistano prove concrete e documentabili che inducano il sospetto fondato che l'interessato abbia commesso un reato nell'ambito del rapporto di lavoro, il trattamento sia necessario per tale accertamento e l'interesse legittimo dei dipendenti all'esclusione del trattamento non sia prevalente, in particolare la natura e la portata non siano sproporzionate rispetto alla causa».

- 4 Nel presente contesto occorre inoltre richiamare i paragrafi 4 e 5 dell'articolo 23 dello HDSIG, i quali così dispongono:

«(4) Il trattamento dei dati personali, comprese le categorie speciali di dati personali dei dipendenti, ai fini del rapporto di lavoro, è consentito sulla base degli accordi collettivi. Al riguardo, le parti contraenti sono tenute ad osservare l'articolo 88, paragrafo 2, del [RGPD].

(5) Il titolare del trattamento deve adottare misure appropriate per garantire il rispetto, in particolare, dei principi applicabili al trattamento dei dati personali di cui all'articolo 5 [RGPD]».

- 5 Nella relazione illustrativa del progetto di legge, in ordine all'articolo 23, paragrafo 1, dello HDSIG, viene sostenuto che *«il paragrafo 1 prevede le finalità e le condizioni del trattamento dei dati personali prima, durante e dopo il rapporto di lavoro ove ciò sia necessario ai fini di detto rapporto. Al riguardo, l'interesse del datore di lavoro pubblico o privato al trattamento dei dati e il diritto alla privacy dei dipendenti devono essere adeguatamente bilanciati, tenendo conto di entrambi gli interessi nella massima misura possibile».*

- 6 Laddove l'articolo 23, paragrafo 7, seconda frase, dello HDSIG richiama la normativa in materia di personale del Land dell'Assia, occorre tener conto, nel caso di specie, dell'articolo 86, paragrafo 4, prima frase, dello HBG, il quale così recita:

«Il datore di lavoro può raccogliere dati personali relativi a candidati, dipendenti pubblici ed ex dipendenti pubblici solo nella misura in cui ciò sia necessario ai fini della costituzione, l'esecuzione, la cessazione o la risoluzione del rapporto di servizio oppure per l'attuazione di misure di organizzazione, in materia di personale e di sicurezza sociale, in particolare anche ai fini della pianificazione e dell'impiego del personale, oppure nella misura in cui ciò sia consentito dalla legge o da un accordo relativo al pubblico impiego. (...)».

Breve esposizione della motivazione del rinvio pregiudiziale

- 7 Il giudice del rinvio dubita che l'articolo 23, paragrafo 1, prima frase, dello HDSIG, e l'articolo 86, paragrafo 4, prima frase, dello HBG possano essere rispettivamente considerati quale norma più specifica relativa al trattamento dei dati personali dei dipendenti ai sensi dell'articolo 88, paragrafi 1 e 2, del RGPD, poiché i requisiti di cui all'articolo 88, paragrafo 2, del RGPD non sono soddisfatti né dalle stesse rispettive disposizioni né a mezzo di ulteriori prescrizioni normative presenti in altri luoghi della rispettiva legge. Infatti, sia l'articolo 23, paragrafo 1, prima frase, dello HDSIG, sia l'articolo 86, paragrafo 4, dello HBG trovano nella «necessità» il loro unico fondamento giuridico con riguardo al trattamento dei dati dei dipendenti o dei funzionari.
- 8 Quanto alla questione di stabilire in qual misura tali norme costituiscano una legittima concretizzazione ai sensi dell'articolo 88, paragrafi 1 e 2, del RGPD, secondo la giurisprudenza nazionale, in particolare quella di derivazione lavoristica, la disposizione dell'articolo 26, paragrafo 1, prima frase, del BDSG, che corrisponde, a livello federale, alla disposizione del Land di cui all'articolo 23, paragrafo 1, prima frase, dello HDSIG, è applicabile a qualsiasi trattamento dei dati dei dipendenti che esuli dal rapporto contrattuale vero e proprio – vale a dire che non sia inerente esclusivamente al necessario trattamento dei dati relativi a un rapporto contrattuale di lavoro, già disciplinato dall'articolo 6, paragrafo 1, lettera b), del RGPD.
- 9 L'articolo 6, paragrafo 1, lettera f), del RGPD impone la necessità del trattamento ai fini della tutela del legittimo interesse del titolare del trattamento o di terzi, sempreché non prevalgano gli interessi o i diritti e le libertà fondamentali dell'interessato che richiedono la protezione dei dati personali.
- 10 Ne consegue che qualsiasi trattamento dei dati dei dipendenti che esuli da quello strettamente necessario con riguardo al contratto di lavoro, dev'essere soggetto ad una ponderazione degli interessi in ordine all'ulteriore trattamento di tali dati, il quale, segnatamente, vada oltre la semplice «necessità» stabilita dall'articolo 23,

paragrafo 1, prima frase, dello HDSIG, e dall'articolo 86, paragrafo 4, dello HBG. I diritti e le libertà fondamentali dell'interessato, nella fattispecie il dipendente o il funzionario, devono essere dunque bilanciati con il legittimo interesse del titolare del trattamento, nel caso in esame il datore di lavoro.

- 11 A parere del giudice a quo, un bilanciamento di tal genere non è previsto dalla normativa nazionale di trasposizione, con specifico riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui trattasi nel caso qui in esame. A livello nazionale, il Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania; in prosieguo: il «BAG») sostiene una tesi diversa. In una decisione del 7 maggio 2019, il BAG riconosceva la legittimità dell'uso fatto dal legislatore federale della clausola di salvaguardia contenuta nell'articolo 88 del RGPD mediante l'adozione dell'articolo 26, paragrafo 1, prima frase, del BDSG (che corrisponde all'articolo 23, paragrafo 1, prima frase, dello HDSIG di cui trattasi).
- 12 Discostandosi dalla tesi sostenuta dal BAG, il giudice del rinvio ritiene che il mero richiamo contenuto nell'articolo 23, paragrafo 5, dello HDSIG (di tenore identico all'articolo 26, paragrafo 5, del BDSG), secondo cui il titolare del trattamento è tenuto al rispetto dei principi enunciati dall'articolo 5 del RGPD, non soddisfa i requisiti stabiliti dall'articolo 88, paragrafo 2, del RGPD. Infatti, l'articolo 5 del RGPD non contempla alcuna tutela speciale dei diritti fondamentali e degli interessi dei dipendenti in particolare. A tal riguardo, non soccorre il richiamo a detta disposizione del RGPD effettuato dalla disposizione nazionale sulla protezione dei dati dei dipendenti (articolo 23 dello HDSIG o, rispettivamente, articolo 26 del BDSG).
- 13 Ad avviso del giudice a quo, ne consegue che l'articolo 88, paragrafo 2, del RGPD non è stato trasposto nell'ordinamento nazionale. A termini di detto paragrafo, la legislazione di attuazione degli Stati membri, nella fattispecie in esame l'articolo 23, paragrafo 1, dello HDSIG (o, rispettivamente, a livello federale, l'articolo 26, paragrafo 1, del BDSG) e l'articolo 86, paragrafo 4, dello HBG includono misure appropriate e specifiche, segnatamente a salvaguardia della dignità umana, degli interessi legittimi e dei diritti fondamentali degli interessati, in particolare per quanto riguarda la trasparenza del trattamento, il trasferimento di dati personali nell'ambito di un gruppo imprenditoriale o di un gruppo di imprese che svolge un'attività economica comune e i sistemi di monitoraggio sul posto di lavoro. Tuttavia, l'accoglimento del solo principio di «necessità» nella legislazione nazionale di trasposizione non costituisce una concretizzazione dei requisiti contenuti nell'articolo 88, paragrafo 2, del RGPD.
- 14 A tal proposito, il legislatore, pur riconoscendo e prendendo in considerazione, in linea di principio, l'articolo 88, paragrafo 2, del RGPD laddove ne esige il rispetto nei contratti collettivi, ha ommesso di riportare ovvero di completare l'elenco di requisiti di cui al paragrafo 2 nella legge stessa o nella relazione illustrativa della pertinente disposizione di legge.

- 15 L'idea di fornire un'interpretazione di una disposizione nazionale nel senso che il titolare del trattamento sia tenuto a prendere in considerazione l'articolo 88, paragrafo 2, del RGPD con riguardo ai requisiti in esso menzionati non è corretta nella misura in cui il regolamento dispone che le norme stesse includano nel loro campo di applicazione misure appropriate e specifiche a salvaguardia della dignità umana, degli interessi legittimi e dei diritti fondamentali degli interessati, compresi i sistemi di monitoraggio sul posto di lavoro. Di conseguenza, l'articolo 88, paragrafo 2, del RGPD impone un obbligo di osservanza da parte del legislatore nella rispettiva normativa nazionale e non costituisce un mero principio di cui l'interprete di una norma nazionale deve tener conto a titolo complementare. Infatti, il destinatario dell'articolo 88, paragrafo 2, del RGPD non è l'interprete.
- 16 In tale contesto, il giudice remittente non può neppure ritenere che l'articolo 88, paragrafo 1, del RGPD, in combinato disposto con l'articolo 23, paragrafo 1, prima frase, dello HDSIG, costituisca una *lex specialis* rispetto all'articolo 6, paragrafo 1, prima frase, lettera b), del RGPD con riguardo all'esecuzione del rapporto di lavoro, in quanto l'articolo 88, paragrafo 2, del RGPD non è stato evidentemente preso in considerazione nel suo insieme nella redazione dell'articolo 23 dello HDSIG.
- 17 Il collegio remittente si pone quindi la questione se l'articolo 23, paragrafo 1, prima frase, dello HDSIG e l'articolo 86, paragrafo 4, dello HBG soddisfino o meno i requisiti di cui all'articolo 88, paragrafi 1 e 2, del RGPD – tenuto altresì conto delle altre disposizioni della rispettiva legge – oppure se essi, nonostante l'inosservanza di detti requisiti, continuino ad essere applicabili.
- 18 Nel caso in cui l'articolo 23, paragrafo 1, prima frase, dello HDSIG e l'articolo 86, paragrafo 4, dello HBG non dovessero costituire, nella fattispecie in esame, il fondamento normativo della misura prevista dalla parte intervenuta sul trattamento dei dati dei dipendenti nei sistemi di videoconferenza, occorrerebbe determinare tale fondamento, eventualmente mediante la conclusione di un accordo relativo al pubblico impiego tra le parti nel procedimento ai sensi dell'articolo 23, paragrafo 4, dello HDSIG.