

# **BStGer GS.2011.1 vom 30. Juni 2011**

Bundesstrafgericht, 2011-06-30, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bstger\\_GS.2011.1](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bstger_GS.2011.1)

FR: TPF GS.2011.1 du 30 juin 2011

IT: TPF GS.2011.1 del 30 giugno 2011

## **Regeste**

Accesso da parte di terzi a documenti personali della persona assunta dal Tribunale penale federale per la funzione di informatico. Legge federale sul principio di trasparenza dell'amministrazione. Legge federale sulla protezione dei dati.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Competenza del Segretariato generale ad emanare una decisione in merito all'accesso ad un documento nell'ambito della selezione del personale

Giusta l'articolo 22 capoverso 2 del regolamento del 31 agosto 2010 sull'organizzazione del Tribunale penale federale (ROTPF) in vigore dal 1° gennaio 2011, il segretario generale può permettere l'accesso a un documento relativo all'amministrazione della giustizia.

Il capoverso 3 del medesimo articolo, in relazione con l'articolo 64 della legge federale del 19 marzo 2010 sull'organizzazione delle autorità penali della Confederazione (LOAP), prevede che se l'accesso è limitato, rinviato o rifiutato, il segretario generale ne informa il richiedente mediante decisione soggetta a ricorso ai sensi dell'articolo 5 della legge federale del 20 dicembre 1968 sulla procedura amministrativa (PA). Non è prevista alcuna procedura di conciliazione. La possibilità di interporre ricorso è disciplinata dagli articoli 82-89 della legge del 17 giugno 2005 sul Tribunale federale.

### **E. 2**

Applicazione della legge federale sul principio di trasparenza dell'amministrazione (LTras) al Tribunale penale federale

L'articolo 64 LOAP stabilisce che la LTras si applichi per analogia al TPF laddove esso svolga compiti amministrativi.

La LTras, entrata in vigore il 1° luglio 2006, prevede il passaggio dal principio del segreto a quello della trasparenza, nel senso che, al contrario di prima dove non sussisteva un diritto generale ad ottenere informazioni sull'attività dell'Amministrazione federale, ora ognuno (art. 6) ha il diritto di accesso ai documenti ufficiali (art. 1) e ciò senza dover dimostrare un interesse particolare. Lo scopo dell'introduzione di tale principio è appunto quello di promuovere la trasparenza nelle istituzioni pubbliche in modo da migliorare la comunicazione fra Stato e cittadini e consolidare la fiducia della popolazione nell'amministrazione (DTF 136 II 399 consid. 2.1). Un punto essenziale della nuova legge è che il diritto soggettivo all'accesso ai documenti ufficiali può essere fatto valere in giustizia. Il principio della traspa-

renza non è comunque assoluto; per proteggere interessi pubblici o privati preponderanti, il diritto di accesso ai dati può essere limitato o negato. L'articolo 7 LTras stabilisce le restrizioni all'applicazione del diritto all'accesso. Secondo il Messaggio concernente la legge sulla trasparenza del 12 febbraio 2003 (punto 2.2.2, pag. 1822) gli interessi privati o pubblici che giustificano il mantenimento del segreto devono prevalere sull'interesse (pubblico) del diritto d'accesso o del principio della trasparenza. Ciò presuppone una ponderazione degli interessi. È sufficiente che esista la probabilità che l'accesso ad un documento ufficiale possa ledere uno degli interessi enumerati all'articolo 7 capoverso 1 LTras perché l'interesse al mantenimento del segreto prevalga su quello della trasparenza (p.es. nel caso in cui l'accesso può mettere in pericolo l'esecuzione appropriata di misure concrete di un'autorità, o compromettere la sicurezza interna o esterna della Svizzera, oppure ledere la sfera privata, ecc.). Occorre dunque, per esempio, valutare se l'interesse pubblico all'accesso e alla trasparenza prevale sul pregiudizio recato alla sfera privata di un terzo (art. 7 cpv. 2 LTras, art. 6 ordinanza sul principio di trasparenza dell'amministrazione, OTras).

Il principio della trasparenza non deve infatti ledere in modo considerevole la sfera privata del cittadino. La Costituzione federale del 18 aprile 1999 garantisce esplicitamente la protezione della sfera privata. Il diritto di protezione dei dati personali costituisce uno degli aspetti di tale diritto costituzionale (art. 13 cpv. 2 Cost.; v. anche Jörg Paul Müller/Markus Schefer, *Grunderrechte in der Schweiz*, 4a ediz., Berna 2008, pag. 164-182).

### **E. 3**

Questo diritto costituzionale si concretizza dettagliatamente nella legge federale del 19 giugno 1992 sulla protezione dei dati (LPD). Essa ha lo scopo di proteggere la personalità e i diritti fondamentali delle persone i cui dati sono soggetto a trattamento (art. 1). La LPD si applica al trattamento di dati di persone fisiche e giuridiche da parte di persone private e organi federali (art. 2 cpv. 1). Secondo l'articolo 3 lettera a LPD sono dati personali tutte le informazioni relative ad una persona identificata o identificabile. Sono dati personali per esempio le note di uno studente al politecnico o la valutazione personale di un impiegato (Avamprogetto di legge federale sulla trasparenza dell'amministrazione e rapporto esplicativo, aprile 2000, pag. 25). I dati personali possono essere trattati soltanto in modo lecito, e solo per lo scopo indicato all'atto della loro raccolta. La raccolta di dati personali e in particolare le finalità del trattamento devono essere riconoscibili da parte della persona interessata (art. 4 cpv. 1, 2, e 3). Quando il trattamento dei dati personali è subordinato al consenso della persona interessata, il consenso è valido soltanto se espresso liberamente e dopo debita informazio-

- 5 -

ne (art. 4 cpv. 4). Giusta l'articolo 9 capoverso 1 lettera b l'accesso ai dati può essere rifiutato nella misura in cui interessi preponderanti di un terzo lo esigano. Chi tratta dati personali non deve ledere illecitamente la personalità delle persone interessate (art. 12 cpv. 1). Una lesione della personalità è illecita se non è giustificata dal consenso della persona lesa, da un interesse preponderante privato o pubblico o dalla legge (art. 13 cpv. 1). L'organo federale che nell'adempimento dei suoi compiti tratta o fa trattare dati personali è responsabile della protezione dei dati (art. 16 cpv. 1 LPD). Gli organi federali hanno diritto di trattare dati personali se esiste una base legale (art. 17). Giusta l'articolo 19 capoverso 1 lettera b LPD, gli organi federali hanno il diritto di comunicare dati personali,

se esistono fondamenti giuridici giusta l'articolo 17 oppure se la persona interessata, nel caso specifico, ha dato il suo consenso.

#### **E. 4**

Il Rapporto fra le due leggi in questione, la LTras e la LPD, che a prima vista possono sembrare contrapposte, è chiaramente regolato in una disposizione di coordinamento tra il principio della trasparenza e quello della protezione dei dati: l'articolo 9 capoverso 2 LTras. Esso prevede, nel caso di documenti ufficiali contenenti dati personali, l'applicazione dell'articolo 19 LPD qualora l'anonimizzazione dei dati non sia possibile. Il diritto di accesso ai dati personali, proprio perché costituisce una problematica estremamente delicata, è regolato in modo chiaro in entrambe le leggi. Il concetto di "dati personali" utilizzato nella LTras si rifà alla definizione dell'articolo 3 LPD. Si devono distinguere due casi: l'accesso di una persona ai propri dati e l'accesso ai dati personali di terzi. Ognuno ha infatti il diritto di consultare i dati personali che lo riguardano; l'accesso a tali dati è regolato negli articoli 8 e segg. LPD. Per contro l'accesso a documenti ufficiali contenenti dati personali di terzi prevede, come suindicato, una norma specifica in entrambe le leggi (art. 9 cpv. 2 LTras e art. 19 LPD). Di conseguenza di fronte ad un documento ufficiale contenente dati personali, l'autorità rende il documento accessibile eliminando i dati personali, vale a dire rendendolo anonimo (art. 9 cpv. 1 LTras), per esempio coprendo le informazioni che permettono di risalire ad una determinata persona o utilizzando pseudonimi. Se un documento non può essere reso anonimo, è applicabile l'articolo 19 LPD (art. 9 cpv. 2 primo periodo LTras). Si deve di conseguenza stabilire se è applicabile una norma di legge speciale (art. 19 cpv. 1 in relazione con l'art. 17 LPD). Altrimenti l'autorità deve stabilire se una disposizione derogatoria prevista dalla legge sulla trasparenza, il dove-

- 6 -

re di segreto, un interesse pubblico preponderante o ancora interessi degni di protezione della persona interessata si possano opporre all'accesso (art. 19 cpv. 4 LPD). Se l'autorità conclude che nessuna deroga prevista dalla LTras o dalla LPD e nessuna norma di legge speciale ecc. si oppongono all'accesso, occorre ancora accertare che la persona interessata autorizzi la comunicazione dei suoi dati personali (art. 19 cpv. 1 lett. b LPD; Messaggio LTras, punto 2.2.3.4, pag. 1832). La norma di coordinamento fra le due leggi esclude dunque a priori che la LTras possa venir chiamata in causa e utilizzata per aggirare la LPD, in particolare in un ambito, quello concernente l'accesso a dati personali, dove un'ingerenza non prevista espressamente dalla legge può comportare una grave lesione della sfera privata ai sensi dell'articolo 13 capoverso 2 Cost.

#### **E. 5**

Nel caso in esame il richiedente chiede espressamente di visionare la documentazione personale della persona assunta recentemente quale informatico per poter fare un confronto fra i propri titoli di studio, l'esperienza professionale e la conoscenza delle lingue, e le qualifiche della persona prescelta dal Tribunale. Egli infatti suppone, non si sa su quali basi, che la persona scelta abbia una qualificazione inferiore alla sua. Intende dunque provare la veridicità di quanto asserito nella breve lettera di ritorno della candidatura.

##### **E. 5.1**

L'incarto interno del Segretariato generale concernente l'assunzione di un nuovo collaboratore amministrativo comprende la documentazione fornita dal candidato (CV, diplomi, certificati di lavoro, valutazioni personali, ecc.), le referenze raccolte sul medesimo, le osservazioni scritte concernenti il colloquio di presentazione, la proposta del Segretariato generale, il secondo colloquio con la Commissione amministrativa e la decisione definitiva della medesima in merito all'assunzione. Oltre a questo è stilato un breve riassunto da parte dei Segretari generali in merito all'andamento generale del concorso in questione: descrizione del posto messo a concorso, numero dei candidati, qualifiche, criteri di selezione, colloqui sostenuti e una valutazione generale del concorso. L'incarto ufficiale del concorso si compone dunque di documenti stilati dall'autorità e documenti personali della persona assunta.

### **E. 5.2**

Le candidature scartate vengono ritornate complete, accompagnate da una succinta lettera di motivazione, come del resto consueto in qualsiasi amministrazione pubblica.

- 7 -

### **E. 5.3**

A. nella sua lettera del 31 maggio e nella richiesta di decisione del 15 giugno 2011 non chiede di ottenere spiegazioni in merito ai criteri che hanno portato all'esclusione della sua candidatura, o di poter esaminare la documentazione ufficiale del Tribunale relativa al concorso, ma insiste nel voler esaminare gli attestati personali di una terza persona per fare un paragone fra i medesimi e i propri attestati di studio e i propri certificati personali (pag.

### **E. 5.4**

Per quanto riguarda l'accesso in forma integrale è palese che in assenza di un esplicito assenso della persona toccata, si tratterebbe di un'ingerenza grave nella sua sfera privata, chiaramente sproporzionata alla luce dell'articolo 13 capoverso 1 Cost. Visto l'articolo 9 LTras occorre dunque valutare se un'eventuale consegna in forma anonimizzata permetterebbe comunque la salvaguardia dei diritti fondamentali del collaboratore toccato. Il Tribunale penale federale dispone di un piccolo Servizio Informatico composto da due persone: il responsabile del Servizio e un informatico. Entrambi i nominativi sono visibili nel sito del Tribunale medesimo e facilmente identificabili anche per la funzione: un responsabile e un informatico. L'informatico è la persona assunta a seguito del concorso precitato a cui ha partecipato anche l'istante. Ne consegue che dalla piccola struttura del servizio IT del TPF sarebbe molto semplice risalire all'identità dell'informatico assunto. Un'anonimizzazione dei suoi attestati, come preteso dal richiedente, non garantisce per nulla la protezione della sfera privata dell'interessato: è infatti facile collegare il suo nome agli attestati, anche se anonimizzati. Un interesse pubblico o privato preponderante per invadere in maniera così grave la sfera personale della persona prescelta non è qui dato. Una volta dato l'accesso a questi dati l'autorità responsabile degli stessi giusta l'articolo 16 LPD, il TPF, non avrebbe più il controllo dei medesimi, con conseguenze inimmaginabili e palesi rischi di abuso da parte di terzi. La persona assunta deve dunque essere protetta in maniera efficace e conseguente da questi rischi. In tale situazione, giusta l'articolo 9 capoverso 2 LTras, va applicato quanto prevede l'articolo 19 LPD.

### **E. 5.5**

Il Tribunale in quanto datore di lavoro ha il dovere di proteggere il suo personale anche nella sua personalità (art. 4 cpv. 2 lett. g della legge del 24 marzo 2000 sul personale federale (LPers); art. 9 ordinanza del 3 luglio 2001 sul personale federale, OPers).

L'articolo 27 capoverso 3 LPers stabi-

- 8 -

lisce riguardo ai dati personali, che i medesimi possono essere trasmessi a terzi soltanto se vi è una base legale oppure se la persona interessata vi acconsente per iscritto. Dello stesso tenore anche l'articolo 328b CO, il quale prevede che il datore di lavoro può trattare dati concernenti il lavoratore soltanto in quanto si riferiscano all'idoneità lavorativa o siano necessari all'esecuzione del contratto di lavoro. Per il resto la legge rinvia alle disposizioni della LPD.

Orbene il candidato prescelto ha trasmesso al TPF i suoi dati personali, in particolare attestati, titoli di studio e attestazioni professionali, nell'ambito delle esigenze del concorso. Essi devono dunque essere trattati unicamente per lo scopo indicato all'atto della loro raccolta (art. 4 cpv. 3 LPD) e non per altri scopi. Il Tribunale è responsabile della protezione di questi dati personali (art. 16 LPD).

Pertanto in applicazione dei disposti della LPers in relazione con l'articolo 19 capoverso 4 LPD, il TPF in quanto datore di lavoro non è tenuto a fornire i dati personali di un suo collaboratore a terzi. La protezione della sfera privata dell'interessato prevale sul principio della trasparenza invocato dal richiedente. Il richiamo e i vari riferimenti alla LTras sono dunque fuori luogo: la medesima non può essere utilizzata per aggirare l'articolo 13 capoverso 2 Cost. e la LPD.

6. A titolo abbondanziale si ricorda infine che il datore di lavoro gode di ampio margine di apprezzamento nell'ambito dell'assunzione del personale (decisione del Tribunale amministrativo federale del 12 ottobre 2010, Cour I A-2757/2009, pto 9.1, pag. 20, cit. "En tant qu'autorité d'engagement, l'autorité inférieure bénéfice d'un très large pouvoir d'appréciation par volonté même du législateur"), non da ultimo in considerazione del fatto che esso è ovviamente interessato, oltre che tenuto, ad assumere persone qualificate ed idonee, sia professionalmente che caratterialmente, per le funzioni ed i compiti richiesti. È in questo senso suo interesse e dovere quello di assumere la persona che meglio rispecchia il profilo stabilito per la relativa funzione e le necessità dell'Ufficio. Il datore di lavoro non è quindi tenuto ad assumere il candidato con gli attestati e l'esperienza professionale astrattamente migliori, ma il candidato che ritiene concretamente più idoneo a svolgere l'attività prevista (decisione citata, pto 9.2, pag. 20). Non vi è ai sensi della LPers nessun diritto ad essere assunto. Nella selezione dei candidati si tiene conto di diversi fattori, segnatamente formazione, esperienza professionale, conoscenze tecniche, conoscenze linguistiche, referenze scritte e orali, profilo personale del candidato. La

- 9 -

procedura di scelta avviene in diverse tappe ed è mirata a trovare il candidato che, in base a diversi criteri fissati dal datore di lavoro, corrisponde a quanto richiesto dal bando di concorso e, secondo il datore di lavoro, soddisfa al meglio le esigenze dell'Ufficio.

La scelta di un candidato comporta automaticamente il rifiuto degli altri candidati. Ne consegue che l'esclusione da un concorso di per sé non è una connotazione negativa dell'escluso. Non è infatti detto che un determinato candidato sia stato escluso perché

peggiore di quello scelto: semplicemente quello scelto è sembrato più adeguato per la funzione messa a concorso.

In casu, contrariamente a quanto asserito dal consulente legale dell'istante, non vi è stato alcun giudizio negativo né discredito della persona del richiedente con il ritorno della candidatura e della lettera accompagnatoria: lettera standard che hanno ricevuto anche gli altri 150 esclusi.

Infine se il richiedente, invece di limitarsi a chiedere l'accesso agli attestati privati della persona prescelta, avesse chiesto espressamente al Segretario generale i motivi per i quali la propria candidatura non fosse entrata in considerazione nemmeno per il colloquio, avrebbe ricevuto una risposta esaustiva e completa, come da suo diritto (decisione citata, pto 7.1). La questione esula comunque dalla presente procedura e questo Ufficio è comunque sempre disponibile a fornire le informazioni in questione.

- 10 -

Per questi motivi, la Segretaria generale decide che:

#### **E. 8**

della richiesta). Si tratta dunque di valutare se il richiedente quale partecipante al concorso abbia diritto ad esaminare documenti privati di un altro partecipante al medesimo concorso, in forma integrale o eventualmente anonimizzata.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.