

Dr. iur. Michele Albertini  
Residenza governativa  
Via Canonico Ghiringhelli 1  
CH-6501 Bellinzona

Tel. 091 814 45 02  
Fax 091 814 44 15  
E-Mail [protezionedati@ti.ch](mailto:protezionedati@ti.ch)  
Web <http://www.ti.ch/protezionedati>

4 giugno 2007 – Estratto aggiornato di  
un parere del 13 aprile 2005

## **Assunzione alle dipendenze dell'ente pubblico: informazioni sullo stato di salute e protezione dei dati personali**

Annotazioni sul contenuto del questionario sullo stato di salute che i candidati all'assunzione devono compilare in merito ai trascorsi psicofisici

1.- Sulla base di segnalazioni di persone private è stata verificata la compatibilità con i principi della protezione dei dati personali del questionario sullo stato di salute impiegato dai servizi dello Stato nella procedura d'assunzione. Le critiche ipotizzano una discriminazione e, allo stesso tempo, una lesione della sfera privata nella misura in cui ai candidati all'impiego sono chieste informazioni sui loro eventuali trascorsi sulla salute psicofisica.

2.- a) Il formulario intitolato "*Questionario sullo stato di salute per l'assunzione alle dipendenze dello Stato*" (versione gennaio 2005), a cura della Sezione delle risorse umane e dell'Ufficio del medico cantonale, contempla una serie di domande al candidato, numerate da 1 a 7, cui va risposto *sì* o *no*, ponendo una crocetta sul rispettivo campo. Le critiche riguardano la domanda n. 2, del tenore seguente:

---

E' affetto/a o è stato/a affetto/a negli ultimi 10 anni da una delle seguenti malattie:

Artrosi, asma, emicrania, ulcera, gotta, infarto, pressione troppo alta, affezioni venose o arteriose, cancro, sclerosi multipla, epilessia, paralisi o altra malattia neurologica grave, diminuzione della vista o dell'udito non interamente corretta, calcoli renali, depressione, disturbi o malattie psichiche, reumatismi, disturbi alla tiroide o altre ghiandole, colpo apoplettico (ictus), disturbi alla colonna vertebrale, sciatica, ernia del disco, diabete, tubercolosi, AIDS, oppure altre malattie che potrebbero, secondo lei, pregiudicare la sua abilità lavorativa?

Sì  No

---

b) La formulazione citata costituisce un'elaborazione di dati personali ai sensi dell'art. 4 cpv. 3 della legge cantonale sulla protezione dei dati personali del 9 marzo 1987 (LPDP; RL 1.6.1.1) e come tale deve rispettare i principi generali disciplinati dalla normativa che, persegue lo scopo di proteggere i diritti fondamentali - in particolare la personalità e la sfera privata - delle persone i cui dati sono elaborati, tra gli altri, dal Cantone e dai suoi organi (art. 1 e 2 cpv. 2 LPDP). La LPDP - che si applica ad ogni elaborazione di dati personali, indipendentemente dagli scopi e dalle procedure utilizzati (art. 2 cpv. 1 LPDP) - stabilisce alcune massime generali, a cui gli organi pubblici devono attenersi. Anzitutto, secondo il *principio della legalità*, i dati personali possono essere elaborati solo se esiste una base legale o se l'elaborazione serve all'adempimento di un compito legale (art. 6 cpv. 1 LPDP). In applicazione del *principio della proporzionalità*, i dati personali e il modo della loro elaborazione devono essere idonei e necessari all'adempimento del compito (art. 6 cpv. 2 LPDP). Inoltre, secondo il *principio della conformità allo scopo*, essi non possono essere utilizzati o trasmessi per una finalità che, secondo la *buona fede*, sarebbe incompatibile con quella per la quale originariamente erano stati raccolti (art. 6 cpv. 3 LPDP). A maggior ragione, e con esigenze accresciute, le massime menzionate sono applicabili ai dati personali meritevoli di particolare protezione (dati sensibili ai sensi dell'art. 4 cpv. 2 LPDP tra questi vanno annoverate le informazioni sulla salute, e più precisamente sullo stato psichico o fisico): come stabilito dall'art. 6 cpv. 4 LPDP, tali dati possono essere elaborati soltanto se: (a) lo prevede esplicitamente una legge o lo esige, in modo perentorio, l'adempimento di un compito legale, oppure (b) la persona interessata vi ha acconsentito esplicitamente o il suo consenso può essere presunto siccome essa beneficia di prestazioni pubbliche.

Per quanto attiene particolarmente all'acquisizione di informazioni, l'art. 9 LPDP, stabilisce che i dati personali devono possibilmente essere raccolti presso la persona interessata (cpv. 1); se i dati sono raccolti in modo sistematico, segnatamente con questionari, devono essere indicati la base legale e lo scopo dell'elaborazione; negli altri casi queste informazioni vanno comunicate, su richiesta, alla persona interrogata, purché le stesse non compromettano l'adempimento dei compiti legali (cpv. 2).

c) La protezione dei dati non è disciplinata solo nella LPDP, in quanto legge generale, ma anche nel diritto speciale, dove si trovano (specie a livello federale) capitoli e disposizioni spesso strutturati. Per prassi invalsa, le disposizioni speciali – adottate per rispondere alle precipue esigenze del settore – prevalgono sulla legislazione generale laddove prevedono una protezione analoga o addirittura superiore, oppure se poggiano su un modello di protezione indipendente e completo, oppure ancora se tale sistema contempla deroghe fondate su un preminente interesse pubblico, quale esito di un'attenta ponderazione degli interessi in gioco, considerata altresì la natura dell'elaborazione concreta (DTF 128 II 311 consid. 8.4, 126 II 126 consid. 5 e relativi richiami).

3.- La legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 15 marzo 1995 (LORD; RL 2.5.4.1), agli art. 12 segg., e il regolamento dei dipendenti dello Stato del 13 dicembre 1995 (RDSt; RL 2.5.4.1.1), agli art. 4 segg., disciplinano la procedura di assunzione. Con riferimento alla documentazione, l'art. 13 cpv. 1 LORD prevede che i concorrenti devono produrre, tra l'altro, un certificato medico di sanità ed eventuali altri documenti richiesti dal bando di concorso. Inoltre, a giudizio dell'autorità di nomina, quest'ultima può accertare i requisiti di idoneità, di attitudine psicofisica o di preparazione mediante esame (art. 13 cpv. 3). Tale disposizione, oltre a consacrare un preciso compito legale, risponde all'indiscutibile esigenza dello Stato, quale datore di lavoro, di (poter) verificare l'idoneità alla funzione dei candidati. Questo non significa però che lo Stato possa assumere qualsiasi tipo di informazione e che possa farne un uso indiscriminato. A norma dei combinati art. 6 cpv. 1, 2 e 4 e art. 9 LPDP, gli organi preposti devono limitarsi, in applicazione del principio della proporzionalità, ad acquisire ed elaborare unicamente le informazioni indispensabili per la verifica dell'idoneità lavorativa, in conformità del resto ai principi generali contemplati dall'art. 328b del codice delle obbligazioni del 30 marzo 1911 (CO; RS 220). Questa disposizione – che implicitamente richiama i principi menzionati e che appare pertinente anche alla luce dell'art. 87 LORD – stabilisce, al capoverso 1, 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 quanto attiene alla portata della protezione della personalità di un candidato all'im-

piego, il Tribunale federale ha già avuto modo di rilevare che l'interessato ha il dovere di rispondere alle domande del datore di lavoro e di fornire – per certi versi anche spontaneamente – determinate indicazioni; il diritto del datore di lavoro di porre domande non è però illimitato: esso deve avere un nesso diretto con l'idoneità e la disponibilità lavorativa, riferite alla funzione in oggetto (DTF 122 V 267 consid. 3b e dottrina ivi citata). Per quanto riguarda le malattie attuali (acute), il datore di lavoro può senz'altro chiedere informazioni che riguardano l'abilità lavorativa, in rapporto diretto con la funzione in rassegna; per quanto attiene ai precedenti sullo stato di salute, è generalmente riconosciuta la liceità e la pertinenza della loro indicazione solo se esiste un effettivo, serio e motivato rischio di ricaduta (ROGER RUDOLPH, *Stellenbewerbung und Datenschutz*, tesi Berna 1997, pag. 61; GABRIELA RIEMER-KAFKA, *Datenschutz zwischen Arbeitgeber und Versicherungsträgern*, in SJZ 96/2000 pag. 286 e relativi rinvii).

4.- a) La procedura di assunzione attuata dallo Stato con l'impiego, segnatamente, di un formulario compilato dal candidato è conforme ai principi menzionati. Anzitutto, poggiando su un'informazione preliminare chiara (contenuta nel modulo medesimo), la procedura si fonda sul concetto dell'*autocertificazione*, previa rinuncia, quindi, alla produzione diretta di un certificato medico. Questa soluzione, anche se formalmente in contrasto con il tenore letterale dell'art. 13 cpv. 1 LORD, non sfavorisce certo l'autodeterminazione informativa del singolo, che costituisce uno degli elementi centrali della protezione dei dati. Ad ogni buon conto, il cappello introduttivo del questionario indica succintamente obiettivi e modalità della soluzione, pur senza citare in modo esplicito le basi legali, ma riprendendone sostanzialmente i contenuti: *"La legge che disciplina l'impiego dei dipendenti statali sancisce che il candidato all'assunzione presso l'amministrazione cantonale presenti un certificato di buona salute. Il rapporto di fiducia che lo Stato intende costruire con ogni suo dipendente comincia all'assunzione; in questo senso la presente autocertificazione ha lo scopo di rendere attento il datore di lavoro su eventuali ostacoli per lo svolgimento corretto del proprio lavoro, legati alla salute. La conferma dell'assunzione potrebbe inoltre essere subordinata ad una visita medica di controllo da parte di un medico fiduciario"*. Il testo contiene inoltre il passaggio seguente: *"Se la persona firmataria ha sottaciuto una malattia esi-*

*stente o una malattia precedente soggetta a ricadute, essa si rende colpevole di reticenza e lo Stato è liberato da ogni obbligo". In grassetto è indicato, infine, che "tutte le informazioni che figurano nel questionario vengono trattate in modo confidenziale".*

b) Per quanto riguarda specificamente il punto n. 2 del questionario, esso appare lecito e proporzionato per i motivi seguenti.

Anzitutto va rilevato che il candidato deve solo rispondere *sì* o *no*, senza menzionare, né tanto meno evidenziare o sottolineare – in caso di risposta affermativa – la malattia di cui soffre o ha sofferto. Visto il lungo elenco di affezioni, peraltro neppure esaustivo, il funzionario della Sezione delle risorse umane – del resto vincolato al segreto d'ufficio – che riceve il questionario compilato semplicemente con un *sì* o un *no*, non può affatto risalire all'eventuale tipo di malattia né evincere se questa sia di natura psichica o fisica.

Anche la successiva elaborazione di queste informazioni, alla luce delle spiegazioni ottenute dalla Sezione delle risorse umane e dall'Ufficio del medico cantonale, è conforme alla legislazione determinante in materia di protezione dei dati. Di fronte ad una risposta positiva alla domanda n. 2 (o ad un'altra delle 6 domande rimanenti), la Sezione delle risorse umane chiede al medico di fiducia dell'autorità di nomina di approfondire la questione medica e di esprimere un preavviso di assunzione per la funzione indicata (cfr. anche art. 8 cpv. 3 LORD). La valutazione dello stato di salute è espressamente riservata al medico cantonale e ai medici di fiducia designati dal Consiglio di Stato, i quali sono vincolati oltre che al segreto d'ufficio, anche al segreto medico dei (candidati) dipendenti (JEAN MARTIN/OLIVIER GUILLOD, *Secret médical*, in: *Bollettino dei medici svizzeri* 81/2000 pag. 2047). In forza al segreto medico, che dev'essere evidentemente rispettato anche nei confronti del potenziale datore di lavoro, il medico cantonale o il medico di fiducia prende direttamente contatto con il candidato per valutare nel dettaglio il problema di salute ed esprimere il suo preavviso. Secondo la prassi – valida soprattutto per la gestione delle assenze dei dipendenti ma che appare utile richiamare, almeno a titolo indicativo, nel presente contesto – il medico di fiducia è autorizzato a comunicare al datore di lavoro, rispettivamente ai suoi servizi centrali, solo le conclusioni di ordine medico e in quanto necessarie per la ge-

stione del (futuro) rapporto d'impiego: in generale trattasi di accertamenti relativi all'idoneità o all'inidoneità lavorativa, al grado d'idoneità (totale, parziale, nulla), alla sua causa (malattia o infortunio), alla durata presumibile dell'inidoneità o ad altre informazioni di analogo rilievo (si veda in particolare anche INCARICATO FEDERALE DELLA PROTEZIONE DEI DATI E DELLA TRASPARENZA, 10° rapporto di attività 2002/2003, Berna 2003, pag. 62; Communication d'informations par le médecin-conseil d'une entreprise; <http://www.edoeb.admin.ch/dokumentation/00445/00509/00512/index.html?lang=fr>). Le risultanze concrete di ordine medico, e quindi eventuali problemi di salute, sono – e restano – noti soltanto al medico cantonale o al medico di fiducia: in nessun caso sono trasmessi – né possono esserlo – ad altre unità dell'Amministrazione cantonale. Il personale amministrativo non è coinvolto in questa procedura se non per la trasmissione della relativa documentazione, nella totalità dei casi – così ribadisce la Sezione delle risorse umane – in busta chiusa "riservata". L'Ufficio del medico cantonale o il medico di fiducia, trasmette, in seguito, alla Sezione delle risorse umane (per gli impiegati) e alla Sezione amministrativa del Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (per i docenti cantonali) il proprio preavviso, limitato alla valutazione di idoneità, senza alcuna indicazione particolare riferita alle risultanze del proprio accertamento medico.

Quanto alla "richiesta generalizzata" sullo stato di salute, l'Ufficio del medico cantonale ne ha giustificato la liceità e la pertinenza per il fatto che non esiste una lista esaustiva di patologie che rappresentano chiare controindicazioni a svolgere una determinata funzione. Del resto, ad esempio, una patologia psichica cronica con importante disturbo della personalità per un candidato alla docenza andrebbe certo approfondita da parte del medico cantonale o dal medico di fiducia; d'altro canto, una patologia potrebbe rappresentare una controindicazione per una professione e non per un'altra: un candidato che soffrisse di problemi articolari cronici al ginocchio o alla schiena potrebbe non essere idoneo a svolgere la funzione di operaio per la manutenzione delle strade, mentre, messo in condizioni ergonomiche adeguate, potrebbe esercitare senza particolari problemi quella di impiegato amministrativo. Queste considerazioni, senz'altro condivisibili, consentono una ponderazione differenziata in base a tutti gli elementi del caso specifico.

5.- Alla luce di quanto precede, la procedura descritta, applicata dallo Stato per le assunzioni, non prefigura un'ingerenza nella sfera privata in qualche modo lesiva delle disposizioni sulla protezione dei dati, in particolare dei combinati art. 6 cpv. 1, 2 e 4 LPDP, 9 LPDP e 328b CO: essa è adeguata per consentire la valutazione dell'idoneità dei candidati alla funzione specifica, lo Stato dovendo poter esaminare se esistono impedimenti o controindicazioni di ordine medico all'esecuzione di una determinata attività. Inoltre, la procedura non implica un'elaborazione eccessiva di informazioni di carattere personale, né tanto meno risulta discriminatoria (in particolare a pregiudizio di candidati con trascorsi di salute psicofisica cagionevole). Per di più, lo Stato opera una chiara distinzione tra elaborazione di dati amministrativi in senso ampio (di spettanza dei servizi centrali, quindi della Sezione delle risorse umane) e di quelli attinenti alla salute (di esclusiva competenza del medico cantonale o del medico di fiducia). Questa imprescindibile distinzione, peraltro, rispecchia i postulati contemplati dalla raccomandazione n. R (89) 2, adottata dal Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa il 18 gennaio 1989, sulla protezione dei dati personali utilizzati per finalità di lavoro (Recommandation sur la protection des données à caractère personnel utilisées à des fins d'emploi), con particolare riferimento all'elaborazione di dati sullo stato di salute dei candidati all'impiego (n. 10.2 – 10.5).