



PARERE LEGALE PRO VERITATE

in merito al rifiuto delle aziende di trasmettere l'elenco dei lavoratori
iscritti alla CGIL

Data: 06/11/2025

Autore: Avv. Juri Monducci

Soci Fondatori

Prof. Avv. Juri Monducci

Fondatore dello Studio, è attualmente docente a contratto di diritto della protezione dei dati personali all'Università di Bologna, in particolare presso il corso di laurea di Biologia, presso il Master di Diritto delle Nuove Tecnologie, e presso il Master in Trattamento dei Dati e Data Protection Officer, del quale ultimo è anche coordinatore didattico.

È avvocato specialista di *Diritto dell'Informazione, della Comunicazione Digitale e della Protezione dei Dati Personali*; è certificato UNI 11697:2017.

Si è laureato con lode in Giurisprudenza e ha conseguito due dottorati di ricerca, il primo in Diritto dell'Informatica e il secondo in Bioetica, nell'ambito dei quali ha trattato il tema della protezione dei dati con riferimento ai dati genetici e alle banche dati del DNA.

È stato Visiting Research Scholar presso la Fordham University di New York.

È autore di quattro libri e numerosi altri contributi scientifici, principalmente in materia di privacy e nuove tecnologie.

È iscritto all'Ordine degli Avvocati di Bologna dal 2003 ed è abilitato al patrocinio dinanzi alle altre giurisdizioni superiori

Prof. Avv. Giorgio Spedicato

Fondatore dello Studio, è attualmente Professore Associato di Diritto Commerciale presso l'Università di Bologna, dove insegna Diritto della proprietà intellettuale e Diritto della concorrenza nella Scuola di Giurisprudenza, Intellectual Property Law nel corso di laurea di Genomics e Diritto della proprietà intellettuale nel corso di laurea in Cinema, televisione e produzione multimediale.

Svolge o ha svolto, inoltre, attività didattica nell'ambito di diversi programmi post lauream dell'Università di Bologna e dell'Alma Graduate School del medesimo Ateneo, nonché nell'ambito del Master in Diritto della concorrenza e dell'innovazione attivato presso l'Università LUISS di Roma.

Si è laureato con lode in Giurisprudenza e ha conseguito un Master e un Dottorato di ricerca in Diritto delle nuove tecnologie.

Ha inoltre studiato International Copyright Law presso la Universiteit van Amsterdam ed è stato Visiting Research Scholar presso la Benjamin N. Cardozo School of Law di New York e Visiting Researcher presso il Max Planck Institute for Innovation and Competition di Monaco di Baviera.

È autore di due monografie e oltre 30 contributi scientifici in materia di nuove tecnologie.

È iscritto all'Ordine degli Avvocati di Bologna dal 2006.

1. Premessa

Il presente parere non è redatto in qualità di Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) della CGIL, ma come consulente legale esterno esperto in materia di protezione dei dati personali.

L'oggetto della questione — ossia il rifiuto delle aziende di comunicare al sindacato l'elenco dei lavoratori iscritti alla CGIL o a una sua categoria — non rientra nelle competenze del RPD, poiché tale figura vigila esclusivamente sui trattamenti di dati effettuati dal soggetto che lo ha nominato (in questo caso la CGIL), e non da terzi, come i datori di lavoro.

Il presente scritto deve dunque essere considerato un parere giuridico *pro veritate*, destinato all'uso interno dell'organizzazione sindacale per orientarne le valutazioni e le scelte anche sul piano politico-sindacale.

2. Quesito

In molte realtà territoriali, numerose aziende **rifiutano di comunicare alla CGIL o alla categoria sindacale competente** l'elenco dei lavoratori iscritti, invocando genericamente motivazioni legate alla "privacy".

Tale rifiuto, tuttavia, **non trova fondamento nel Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)** e può anzi configurare, in taluni casi, una **condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970)**.

3. Inquadramento normativo e analisi giuridica

3.1. Trattamento dei dati da parte del sindacato

Ai sensi dell'art. 9, par. 2, lett. d) del Reg. UE 679/2016, le organizzazioni sindacali possono trattare dati personali e sensibili (come l'appartenenza sindacale) **senza il consenso dell'interessato**, purché il trattamento:

- avvenga nell'ambito delle legittime attività del sindacato e per finalità statutarie;
- riguardi esclusivamente membri o persone in contatto con l'organizzazione;
- non comporti la comunicazione dei dati a soggetti esterni senza consenso.

Nel modulo di iscrizione alla CGIL, il lavoratore presta esplicito consenso alla comunicazione dei propri dati al datore di lavoro (e ad altri soggetti, come enti previdenziali o bilaterali), nei limiti in cui tale comunicazione sia necessaria per realizzare le finalità sindacali e contrattuali.

Pertanto, il datore di lavoro riceve già, legittimamente, tali dati.

3.2. Comunicazione dei dati da parte del datore di lavoro

Nei casi in cui la CGIL richiede all'azienda l'elenco degli iscritti (recte, l'elenco dei soggetti per i quali il datore di lavoro procedere alla c.d. "trattenuta sindacale"), in realtà chiede la "restituzione" di dati di cui è già titolare legittimo.

Il datore di lavoro, pertanto, non viola la privacy comunicando tali informazioni, ma si limita a trasmettere dati già noti e trattati lecitamente.

Inoltre, l'art. 9, par. 2, lett. b) del Regolamento consente il trattamento di dati sensibili quando necessario per adempiere obblighi e diritti in materia di diritto del lavoro, purché previsto da norme o contratti collettivi.

Ne consegue che, se il contratto collettivo prevede la comunicazione dei nominativi al sindacato, tale obbligo ha forza di legge contrattuale, e il datore è tenuto a rispettarlo.

Ma, si badi, a parere di chi scrive, anche laddove tale obbligo non sia contenuto nella contrattazione collettiva, la comunicazione di tali dati rientra, da un lato, negli obblighi contrattuali in capo al datore di lavoro e, dall'altro, negli obblighi di garanzia della rappresentanza e della rappresentatività insiti nello Statuto dei Lavoratori e, in particolare, del suo art. 28.

3.3. Il rifiuto come comportamento antisindacale

Il rifiuto di fornire gli elenchi può integrare condotta antisindacale, in quanto:

- ostacola l'attività del sindacato;
- impedisce la verifica della rappresentanza;
- viola gli obblighi derivanti dal contratto collettivo.

L'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori consente al sindacato di agire giudizialmente contro comportamenti del datore di lavoro che limitano l'attività sindacale.

A sostegno di ciò, la giurisprudenza ha più volte riconosciuto la natura antisindacale di simili condotte:

- Cassazione, sentenza n. 14060 del 23 maggio 2019, ha ritenuto antisindacale il rifiuto di un istituto bancario di fornire l'elenco nominativo dei neoassunti, in violazione della contrattazione collettiva;
- Cassazione, sentenza n. 24612 del 2 ottobre 2019, ha equiparato il mancato versamento delle trattenute sindacali al rifiuto di trasmettere i nominativi dei lavoratori, qualificandolo come condotta inadempiente e antisindacale;
- analogamente, sentenze di merito (Trib. Camerino, 2 gennaio 2006; Trib. Lecce, 22 luglio 2006, n. 6361) hanno qualificato come antisindacale l'omessa trasmissione di elenchi previsti dal CCNL.

3.4. La natura contrattuale della trasmissione dei dati

La comunicazione dei nominativi e delle trattenute sindacali al sindacato non costituisce una "comunicazione di dati personali a terzi", bensì l'adempimento di un obbligo contrattuale derivante dalla cessione di credito (la delega alla trattenuta sindacale).

Si tratta dunque di un adempimento contrattuale dovuto, e non di un trattamento illecito di dati. Appare infatti opportuno rilevare che, nel momento in cui il datore di lavoro comunica

alla CGIL/CATEGORIA i dati dei lavoratori iscritti alla stessa e l'importo della trattenuta, sta semplicemente adempiendo ad uno specifico obbligo derivante dalla cessione del credito del lavoratore che, come noto, altro non è che un "adempimento contrattuale" per cui, in realtà, non si tratta di una "comunicazione" dei dati personali ad un soggetto esterno, ma di un mero adempimento contrattuale.

La "delega sindacale", infatti, dal punto di vista squisitamente giuridico, è un "contratto associativo" a fronte del quale il lavoratore, iscrivendosi all'associazione sindacale, cede (parte del) proprio credito vantato nei confronti del datore di lavoro (nei limiti, ovviamente, dell'importo della quota associativa) che, dopo la sua "notifica" al creditore ceduto, diviene debitore diretto nei confronti del sindacato.

Quando il sindacato chiede al datore di lavoro gli "elenchi dei lavoratori iscritti", non sta domandando di conoscere chi sono gli iscritti alla CGIL, informazione che ovviamente possiede già, ma sta in realtà chiedendo la rendicontazione delle trattenute effettuate e l'indicazione di quale importo sia stato versato per ciascun lavoratore.

Questo perché l'organizzazione sindacale non conosce l'importo esatto dello stipendio netto dei propri iscritti e, di conseguenza, non può verificare autonomamente la correttezza delle trattenute.

Per dimostrare di aver adempiuto correttamente alla propria obbligazione, il datore di lavoro (debitore ceduto) deve quindi fornire evidenza dell'importo effettivamente trattenuto e versato per ogni singolo iscritto.

In assenza di tale dettaglio, la CGIL riceverebbe solo un importo complessivo, senza poter distinguere le singole quote trattenute, e non sarebbe quindi in grado di attribuire correttamente i versamenti ai rispettivi iscritti.

Inoltre, è risaputo che il lavoratore che intende recedere dal contratto associativo, e che spesso non conosce la distinzione tra recesso dall'associazione e revoca della cessione del credito, nella maggior parte dei casi comunica il recesso non al sindacato, ma direttamente al datore di lavoro, chiedendo la cessazione della trattenuta sindacale.

In situazioni di questo tipo, l'associazione sindacale non viene a conoscenza del recesso fino a quando il datore di lavoro non glielo comunica. Tale comunicazione può avvenire, legittimamente, anche tramite la trasmissione dell'"elenco degli iscritti", dal quale la CGIL può ricavare, per differenza, i nominativi dei lavoratori che hanno esercitato il recesso.

È vero che, nei casi appena richiamati, il recesso, in quanto atto unilaterale recettizio, non produrrebbe effetti nei confronti della CGIL se non comunicato direttamente all'associazione. Tuttavia, è altrettanto vero che la CGIL, per propria scelta organizzativa, ha deciso di attribuire al recesso comunicato al datore di lavoro la stessa efficacia del recesso comunicato all'associazione. Rimane però indispensabile che l'Organizzazione sia comunque messa a conoscenza del recesso, anche solo ricavandolo per differenza dagli elenchi ricevuti.

4. Conclusioni

In conclusione, ben si coglie come la questione non rientri nel diritto alla privacy e alla protezione dei dati personali, ma comporti riflessioni e ricadute di stampo civilistico e giuslavoristico.

La privacy, infatti, non deve essere uno scudo dietro il quale trincerarsi per evitare di svolgere adempimenti o per nascondere eventuali inadempienze (ad es. il datore di lavoro che non opera le dovute trattenute o che, addirittura, trattiene per sé le trattenute stesse, ipotesi ovviamente rara e perseguibile penalmente).

Alla luce di quanto sopra si segnala che la problematica sottesa al presente parere è stata valutata anche a livello nazionale e lo scrivente, nella funzione sopra evidenziata, ritiene di suggerire alle Strutture sindacali di valutare:

- innanzitutto, di proporre di inserire nella contrattazione collettiva, anche aziendale, a qualsiasi livello, **l'obbligo per il datore di lavoro di trasmettere al sindacato l'elenco dei lavoratori iscritti al medesimo sindacato per i quali ha operato la trattenuta sindacale;**
- in secondo luogo, di valutare la possibilità, una volta esaurite le vie politico-sindacali, di ingiungere al datore di lavoro, con specifico fac-simile che si sta elaborando a livello nazionale, la trasmissione di quanto richiesto, con avvertimento che, in mancanza, la relativa condotta omissiva sarà ritenuta antisindacale, con riserva di agire con apposita azione ex art. 28 St. Lavoratori;
- in ultima istanza di valutare la possibilità di avviare una o più cause "pilota" finalizzate ad affermare il sopra esposto principio.

Si resta ovviamente a disposizione per qualsivoglia chiarimento e/o approfondimento su quanto sopra.

Cordialmente,

Avv. Juri Monducci