



CONSULENTI DI DIREZIONE ASSOCIATI

IL CONTROLLO MASSIVO DELL'EMAIL AZIENDALE DEL LAVORATORE VIOLA LA PRIVACY

SE LA CASELLA DI POSTA PUÒ ESSERE USATA SOLO A FINI LAVORATIVI CIÒ DEVE ESSERE ESPLICITATO NELLA POLICY AZIENDALE

La conservazione massiva da parte del datore di lavoro delle email inviate attraverso gli account di posta elettronica aziendale è stata dichiarata illecita da parte del Garante della privacy, che si è nuovamente pronunciato sul tema con il provvedimento n. 53/2018.

Il caso sottoposto al Garante è quello della conservazione prolungata – anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro – delle comunicazioni elettroniche intervenute tra i dipendenti di una società per mezzo dell'account aziendale fornito dal datore di lavoro, utilizzate poi per intimare il licenziamento al lavoratore.

Tale condotta risulta lesiva sotto più aspetti non solo legati alla privacy del soggetto i cui dati personali sono raccolti da terzi, ma anche – trattandosi del rapporto tra datore di lavoro e dipendente – in merito ai diritti del lavoratore.

Per quanto riguarda il trattamento dei dati sensibili, il datore di lavoro si è reso colpevole della violazione dell'obbligo di informativa previsto dall'art. 13 del D.Lgs. 196/2003, in cui si prevede che le persone soggette alla raccolta dei dati personali devono essere previamente informate – oralmente o per iscritto – circa le modalità e le finalità del trattamento a cui i dati stessi sono destinati. Nel caso esaminato, invece, la Società non aveva debitamente informato (né individualmente né con messa a disposizione della policy aziendale) i propri dipendenti, in merito alla raccolta dei dati relativi all'utilizzo delle email e alla loro conservazione per tutta la durata del rapporto e anche successivamente alla cessazione dello stesso.

È inoltre ravvisabile una violazione dei principi di liceità, necessità e proporzionalità del trattamento in merito alla conservazione dei dati, ai sensi degli artt. 3 e 11 del D.Lgs. 196/2003. Infatti, nel bilanciamento tra le esigenze di ordinario svolgimento e continuità dell'attività aziendale e di diritto alla riservatezza dei dipendenti, il Garante ritiene che si possa rispondere ad entrambe le esigenze utilizzando strumenti meno invasivi rispetto alla conservazione “non necessaria né proporzionata allo scopo” per un tempo non determinato delle comunicazioni elettroniche.

Dal punto di vista della disciplina lavoristica, è invece ben più complessa la linea di demarcazione tra il lecito e l'illecito poiché la posta elettronica rientra potenzialmente tra gli strumenti di lavoro disciplinati all'art. 4 comma 2 della L. 300/70 (Statuto dei lavoratori) ed esclusi dagli oneri previsti per il controllo a distanza dei lavoratori. Il Garante, tuttavia, con il provvedimento citato, non ha dubbi in merito alla violazione dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori per le caratteristiche della conservazione dei dati.

Infatti, la raccolta sistematica delle comunicazioni elettroniche, la memorizzazione per un periodo di tempo non predeterminato e la possibilità del datore di lavoro di accedervi per finalità indicate in astratto e in termini generali, consentono al datore di effettuare un controllo massivo, prolungato e indiscriminato dell'attività dei dipendenti che riporta la condotta tra i casi che necessitano delle tutele di cui al primo comma dell'art. 4 dello Statuto (accordo del datore di lavoro con le



associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale, in mancanza di accordo, autorizzazione da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro).

Il datore di lavoro può pertanto verificare l'esatto adempimento della prestazione lavorativa ma sempre salvaguardando la libertà e la dignità del dipendente. Su tale tema, e al fine di tutelare sia il dipendente che il datore di lavoro, il Garante per la protezione dei dati personali ha dettato le linee guida per gli strumenti di posta elettronica e di internet (deliberazione del 1° marzo 2007 n. 13), che prescrive di seguire sia ai datori di lavoro privati che pubblici.

DA PREVENIRE EVENTUALI TRATTAMENTI ILLECITI

In particolare, richiamandosi ai principi di correttezza e trasparenza, si evidenzia la necessità di esplicitare già nella policy aziendale il fatto che la posta elettronica sia da utilizzare esclusivamente per fini lavorativi poiché, in caso contrario, può determinarsi in capo al lavoratore una legittima aspettativa di confidenzialità.

Inoltre, il Garante prescrive che si adottino accorgimenti anche al fine di prevenire eventuali trattamenti illeciti, come la creazione di indirizzi di posta elettronica condivisi tra più lavoratori (ad esempio, ufficiovendite@ente.it) e la possibilità di attribuire al lavoratore un diverso indirizzodestinato ad uso privato.

Per quanto riguarda invece la vera e propria conservazione di dati sensibili, i sistemi software utilizzati devono essere programmati in modo da cancellare periodicamente ed automaticamente i dati, non essendo ammissibile un prolungamento dei tempi di conservazione, a meno che non si rilevi necessario per gravi motivi (sicurezza, esercizio o difesa di un diritto in sede giudiziaria, obbligo imposto dall'autorità giudiziaria o dalla polizia).