

LE LINEE GUIDA DEL GARANTE PER POSTA ELETTRONICA E INTERNET FIRENZE 18 MAGGIO 2007

IL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Del. n. 13 del 1° marzo 2007



Avv. Monica Gobbato Milano

Le Linee Guida fanno riferimento ad altre discipline di settore

Alcune disposizioni di settore, fatte salve dal Codice, prevedono specifici divieti o limiti, come quelli posti dallo Statuto dei lavoratori sul controllo a distanza

**ART. 113 e ART. 114 CODICE PRIVACY
ART. 4 E ART 8 STATUTO DEI LAVORATORI**

Art. 113 e 114 Codice Privacy

Rinviano espressamente allo Statuto dei Lavoratori:

◆ Art. 113 - Raccolta di dati e pertinenza

“Resta fermo quanto disposto dall’articolo 8 della legge 20 maggio 1970, n. 300”.

◆ Art. 114 – Controllo a distanza

“Resta fermo quanto disposto dall’art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300”.

Art. 8 legge 300/70

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché sui fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 4 legge 300/70

- 1.** È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dei lavoratori.
- 2.** Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'ispettorato del lavoro, dettando ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

GIURISPRUDENZA

Cassazione, sezione lavoro, 3/04/02 **Usa Privato telefono aziendale**

Ragione datore di lavoro (cd controlli difensivi sugli illeciti lavoratori)

Tribunale Milano Ottobre 2006 **E-mail aziendale.**

Ragione datore di lavoro (Il reato di violazione, sottrazione e soppressione di corrispondenza, previsto dall'art. 616 cod. pen., **NON SUSSISTE** poiché strumento aziendale e possibilità del datore di accedere ai computer)

Ordinanza Tribunale Milano 10/05/2002 **E-mail aziendale**

Ragione datore di lavoro (poiché strumento aziendale e possibilità del datore di accedere ai computer)

Tribunale Milano, sezione lavoro sentenza 14/06/2001 **Internet**

Ragione datore di lavoro (rilevante inadempimento delle obbligazioni contrattuali. A causa del tempo passato su Internet e Costi aziendali)

Sentenza Corte D'Appello di Milano 30 settembre 2005 **Internet**

Ragione lavoratore (mancata osservanza regole di cui all'art. 4 Statuto Lavoratori)

Tribunale di Perugia Ordinanza 1° Grado 20/02/06 **Internet**

Ragione lavoratore per errore sul provvedimento di licenziamento

Tribunale di Perugia Ordinanza 2° Grado 19/05 2006 **Internet**

Ragione lavoratore per errore sul provvedimento di licenziamento

Controllo Navigazione Internet Prov. Garante 2/02/06

**IL Garante ha dato ragione al lavoratore
Nonostante lo stesso non avesse accesso a Internet**

Lo strumento utilizzato dal lavoratore era un Ricorso al Garante ex art. 7

Mancava Informativa e Consenso e si trattava di Dati sensibili

Principi del Codice

ART. 3 E ART. 11 CODICE

- ◆ I trattamenti devono rispettare le garanzie in materia di protezione dei dati e svolgersi nell'osservanza di alcuni principi:
- ◆ a) **il principio di necessità**, secondo cui i sistemi informativi e i programmi informatici devono essere configurati riducendo al minimo l'utilizzazione di dati personali e di dati identificativi in relazione alle finalità perseguite
- ◆ b) **il principio di correttezza**, secondo cui le caratteristiche essenziali dei trattamenti devono essere rese note ai lavoratori. Le tecnologie dell'informazione permettono di svolgere trattamenti ulteriori rispetto a quelli connessi ordinariamente all'attività lavorativa. Ciò, all'insaputa o senza la piena consapevolezza dei lavoratori,
- ◆ c) **i trattamenti devono essere effettuati per finalità determinate, esplicite e legittime** osservando **il principio di pertinenza e non eccedenza**. Il datore di lavoro deve trattare i dati "nella misura meno invasiva possibile"; le attività di monitoraggio devono essere svolte solo da soggetti preposti ed essere "mirate sull'area di rischio, tenendo conto della normativa sulla protezione dei dati e del principio di segretezza della corrispondenza".

Disciplina interna

- ◆ In base al principio di correttezza, l'eventuale trattamento deve essere ispirato ad un canone di trasparenza
- ◆ Grava sul datore di lavoro **l'onere di indicare in ogni caso, chiaramente e in modo particolareggiato, quali siano le modalità di utilizzo degli strumenti messi a disposizione ritenute corrette e se, in che misura e con quali modalità vengano effettuati controlli.** Ciò, tenendo conto della pertinente disciplina applicabile in tema di informazione, concertazione e consultazione delle organizzazioni sindacali.

ART. 11 E ART. 13 CODICE

Policy Aziendale

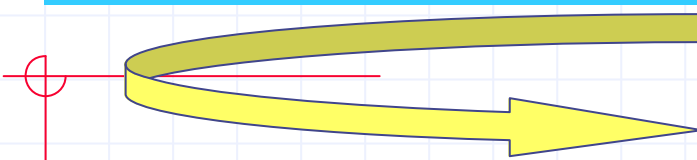
ART. 11 E ART. 13 CODICE

- ◆ Può risultare opportuno **adottare un disciplinare interno redatto in modo chiaro e senza formule generiche, da pubblicizzare adeguatamente** (verso i singoli lavoratori, nella rete interna, mediante affissioni sui luoghi di lavoro con modalità analoghe a quelle previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, ecc.) e da sottoporre ad aggiornamento periodico.
- ◆ **A seconda dei casi andrebbe ad esempio specificato:**
- ◆ * **se determinati comportamenti non sono tollerati** rispetto alla "navigazione" in Internet (ad es., il download di software o di file musicali), oppure alla tenuta di file nella rete interna;
- ◆ * **in quale misura è consentito utilizzare anche per ragioni personali servizi di posta elettronica o di rete, anche solo da determinate postazioni di lavoro o caselle oppure ricorrendo a sistemi di webmail, indicandone le modalità e l'arco temporale di utilizzo** (ad es., fuori dall'orario di lavoro o durante le pause, o consentendone un uso moderato anche nel tempo di lavoro);
- ◆ * **quali informazioni sono memorizzate temporaneamente** (ad es., le componenti di file di log eventualmente registrati) e chi (anche all'esterno) vi può accedere legittimamente;

Suggerimenti
del Garante

Policy Aziendale

ART. 11 E ART. 13 CODICE

- 
- * **se e quali informazioni sono eventualmente conservate per un periodo più lungo, in forma centralizzata o meno** (anche per effetto di copie di back up, della gestione tecnica della rete o di file di log);
 - * **se, e in quale misura, il datore di lavoro si riserva di effettuare controlli in conformità alla legge, anche saltuari o occasionali, indicando le ragioni specifiche e non generiche** per cui verrebbero effettuati (anche per verifiche sulla funzionalità e sicurezza del sistema) **e le relative modalità** (precisando se, in caso di abusi singoli o reiterati, vengono inoltrati preventivi avvisi collettivi o individuali ed effettuati controlli nominativi o su singoli dispositivi e postazioni);
 - * **quali conseguenze, anche di tipo disciplinare, il datore di lavoro si riserva di trarre qualora constati che la posta elettronica e la rete Internet sono utilizzate indebitamente;**

Suggerimenti
del Garante

Policy Aziendale

ART. 11 ART. 13 e 34 CODICE
PUNTO 10 Allegato b)

- ◆ **le soluzioni prefigurate per garantire, con la cooperazione del lavoratore, la continuità dell'attività lavorativa in caso di assenza del lavoratore stesso** con particolare riferimento all'attivazione di sistemi di risposta automatica ai messaggi di posta elettronica ricevuti;
- ◆ * se sono utilizzabili modalità di uso personale di mezzi con pagamento o fatturazione a carico dell'interessato;
- ◆ * **quali misure sono adottate per particolari realtà lavorative nelle quali debba essere rispettato l'eventuale segreto professionale** cui siano tenute specifiche figure professionali;
- ◆ * **le prescrizioni interne sulla sicurezza dei dati e dei sistemi**

Suggerimenti
del Garante

Policy Aziendale e Informativa

ART. 13 E ART 7 CODICE

- ◆ All'onere del datore di lavoro di prefigurare e pubblicizzare una policy interna rispetto al corretto uso dei mezzi e agli eventuali controlli, *si affianca* il dovere di informare comunque gli interessati ai sensi dell'art. 13 del Codice
- ◆ Rispetto a eventuali controlli gli interessati hanno infatti il diritto di essere **informati preventivamente**, e in modo chiaro, sui trattamenti di dati che possono riguardarli.
- ◆ Le finalità da indicare possono essere connesse a specifiche esigenze organizzative, produttive e di sicurezza del lavoro, quando comportano un trattamento lecito di dati (art. 4, secondo comma, l. n. 300/1970)
- ◆ Devono essere tra l'altro indicate le principali caratteristiche dei trattamenti, nonché il soggetto al quale i lavoratori possono rivolgersi per esercitare i propri diritti.

Apparecchiature preordinate al controllo a distanza

Divieti

ART. 4 STATUTO LAV.
COMMA 1
ART. 11 C.2 CODICE

Non può ritenersi consentito il trattamento effettuato mediante sistemi hardware e software **preordinati al controllo a distanza**, grazie ai quali sia possibile ricostruire —a volte anche minuziosamente— **l'attività di lavoratori**. **É il caso, ad esempio:**

- ◆ * **della lettura e della registrazione sistematica dei messaggi di posta elettronica** al di là di quanto tecnicamente necessario per svolgere il servizio e-mail;
- ◆ * **della riproduzione ed eventuale memorizzazione sistematica delle pagine web visualizzate dal lavoratore;**
- ◆ * **dell'analisi occulta di computer portatili affidati in uso.**
- ◆ **Il controllo a distanza vietato dalla legge riguarda l'attività lavorativa in senso stretto. A parte eventuali responsabilità civili e penali, i dati trattati illecitamente non sono utilizzabili**

Programmi che consentono controlli "indiretti"

ART. 4 STATUTO LAV. COMMA 2

- ◆ Il datore di lavoro, utilizzando sistemi informativi per esigenze produttive o organizzative (ad es., per rilevare anomalie o per manutenzioni) o, comunque, **quando gli stessi si rivelano necessari per la sicurezza sul lavoro, può avvalersi legittimamente, nel rispetto dello Statuto dei lavoratori di sistemi che consentono indirettamente un controllo a distanza** (c.d. controllo preterintenzionale) e determinano un trattamento di dati personali riferiti o riferibili ai lavoratori. Ciò, anche in presenza di attività di controllo discontinue.
- ◆ **Il trattamento di dati che ne consegue può risultare lecito.** Resta ferma la necessità di rispettare le procedure di informazione e di consultazione di lavoratori e sindacati in relazione all'introduzione o alla modifica di sistemi automatizzati per la raccolta e l'utilizzazione dei dati, nonché in caso di introduzione o di modificazione di procedimenti tecnici destinati a controllare i movimenti o la produttività dei lavoratori.

Principio di necessità

- ◆ In applicazione del principio di necessità il datore di lavoro è chiamato a **promuovere ogni opportuna misura, organizzativa e tecnologica volta a prevenire** il rischio di utilizzi impropri degli strumenti informatici
- ◆ **Dal punto di vista organizzativo è quindi opportuno** che:
 - ◆ * si valuti attentamente l'impatto sui diritti dei lavoratori
 - ◆ * **si individui preventivamente** (anche per tipologie) **a quali lavoratori è accordato l'utilizzo della posta elettronica e l'accesso a Internet;**
 - ◆ * **si determini quale ubicazione è riservata alle postazioni di lavoro per ridurre il rischio di un loro impiego abusivo.**
- ◆ **Il datore di lavoro ha inoltre l'onere di adottare tutte le misure tecnologiche volte a minimizzare l'uso di dati identificativi**

ART. 3 CODICE

Principio di necessità

◆ a) Internet: la navigazione web

- ◆ Il datore di lavoro, per ridurre il rischio di usi impropri della "navigazione" in Internet (consistenti in attività non correlate alla prestazione lavorativa quali la visione di siti non pertinenti, l'upload o il download di file, l'uso di servizi di rete con finalità ludiche o estranee all'attività), deve adottare opportune misure che possono, così, prevenire controlli successivi sul lavoratore. Tali controlli, leciti o meno a seconda dei casi, possono determinare il trattamento di informazioni personali, anche non pertinenti o idonei a rivelare convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, opinioni politiche, lo stato di salute o la vita sessuale

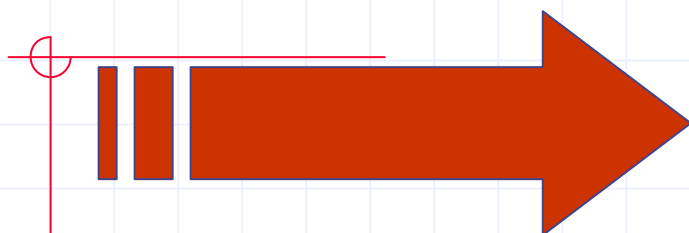
ART. 8 STATUTO E ART. 3 E 113 CODICE

Principio di necessità

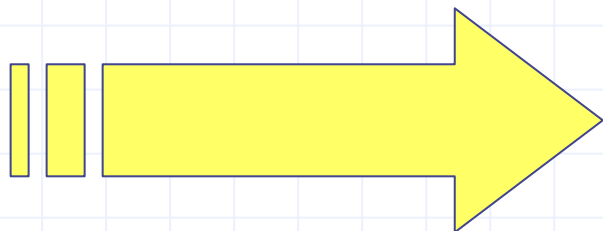
ART. 8 STATUTO E ART. 3 E 113 CODICE

- ◆ In particolare, il datore di lavoro può adottare una o più delle seguenti misure tenendo conto delle peculiarità proprie di ciascuna organizzazione produttiva e dei diversi profili professionali:
- ◆ * individuazione di categorie di siti considerati correlati o meno con la prestazione lavorativa;
- ◆ * configurazione di sistemi o utilizzo di filtri che prevenano determinate operazioni — reputate inconferenti con l'attività lavorativa— quali l'upload o l'accesso a determinati siti (inseriti in una sorta di black list) e/o il download di file o software aventi particolari caratteristiche (dimensionali o di tipologia di dato);
- ◆ * trattamento di dati in forma anonima o tale da precludere l'immediata identificazione di utenti mediante loro opportune aggregazioni (ad es., con riguardo ai file di log riferiti al traffico web, su base collettiva o per gruppi sufficientemente ampi di lavoratori);
- ◆ * eventuale conservazione nel tempo dei dati strettamente limitata al perseguimento di finalità organizzative, produttive e di sicurezza.

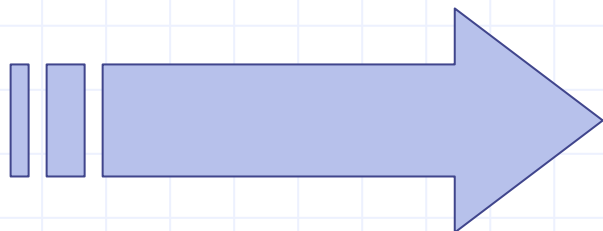
Posta elettronica



❖ Il contenuto dei messaggi di posta elettronica sono come la corrispondenza assistite da garanzie di segretezza tutelate anche costituzionalmente



❖ Tuttavia può risultare dubbio se il lavoratore, come destinatario o mittente, utilizzi la posta elettronica nell'ambito dell'organizzazione datoriale o ne faccia un uso personale



ART. 3 CODICE

❖ La mancata esplicitazione di una policy al riguardo può determinare anche una legittima aspettativa del lavoratore, o di terzi, di confidenzialità rispetto ad alcune forme di comunicazione.

Posta elettronica

Accorgimenti Preventivi

- ◆ *É particolarmente opportuno che si adottino accorgimenti anche per prevenire eventuali trattamenti in violazione dei principi di pertinenza e non eccedenza.*

Si tratta di soluzioni che possono risultare utili per contemperare le esigenze di ordinato svolgimento dell'attività lavorativa con la prevenzione di inutili intrusioni nella sfera personale dei lavoratori, nonché violazioni della disciplina sull'eventuale segretezza della corrispondenza

- ◆ In questo quadro è opportuno che:
- ◆ * il datore di lavoro renda disponibili indirizzi di posta elettronica condivisi tra più lavoratori (ad esempio, info@ente.it, ufficiovendite@ente.it, ufficioreclami@società.com, urp@ente.it, etc.), eventualmente affiancandoli a quelli individuali (ad esempio, m.rossi@ente.it, rossi@società.com, mario.rossi@società.it)

ART. 3 CODICE

Posta elettronica

Suggerimenti
del Garante

- ◆ * il datore di lavoro valuti la possibilità di attribuire al lavoratore un diverso indirizzo destinato ad uso privato del lavoratore;

Suggerimenti
del Garante

- ◆ * il datore di lavoro metta a disposizione di ciascun lavoratore apposite funzionalità di sistema, di agevole utilizzo, che consentano di inviare automaticamente, in caso di assenze (ad es., per ferie o attività di lavoro fuori sede), **messaggi di risposta contenenti le "coordinate"** (anche elettroniche o telefoniche) **di un altro soggetto o altre utili modalità di contatto della struttura.**

Suggerimenti
del Garante

- ◆ **È opportuno prescrivere ai lavoratori di avvalersi di modalità che in caso di eventuali assenze non programmate (ad es., per malattia), qualora non possa attivare la procedura descritta il titolare del trattamento, perdurando l'assenza oltre un determinato limite temporale, potrebbe disporre lecitamente, sempre che sia necessario e mediante personale appositamente incaricato l'attivazione di un analogo accorgimento, avvertendo gli interessati**

ART. 3 CODICE

Posta elettronica

Suggerimenti del Garante

- ◆ * in previsione della possibilità che, in caso di assenza improvvisa o prolungata e per improrogabili necessità legate all'attività lavorativa, si debba conoscere il contenuto dei messaggi di posta elettronica, l'interessato sia messo in grado di delegare un altro lavoratore (fiduciario) a verificare il contenuto di messaggi e a inoltrare al titolare quelli ritenuti rilevanti per lo svolgimento dell'attività. A cura del titolare del trattamento, di tale attività dovrebbe essere redatto apposito verbale e informato il lavoratore interessato alla prima occasione utile;

Suggerimenti del Garante

I messaggi di posta elettronica contengano un avvertimento ai destinatari nel quale sia dichiarata l'eventuale natura non personale dei messaggi stessi, precisando se le risposte potranno essere conosciute nell'organizzazione di appartenenza del mittente

ART. 3 CODICE

Graduazione dei controlli

Pertinenza e non eccedenza

L'eventuale controllo è lecito solo se sono rispettati i principi di pertinenza e non eccedenza.

Deve essere preferito un controllo preliminare su dati aggregati, riferiti all'intera struttura lavorativa o aree.

ART. 11 CODICE

◆ Nell'effettuare controlli sull'uso degli strumenti elettronici **deve essere evitata un'interferenza ingiustificata** sui diritti e sulle libertà fondamentali di lavoratori, come pure di soggetti esterni che ricevono o inviano comunicazioni elettroniche di natura personale o privata.

◆ Nel caso in cui un evento dannoso o un pericolo non sia stato impedito con preventivi accorgimenti tecnici, il datore di lavoro può adottare eventuali misure che consentano la verifica di comportamenti anomali.

Il controllo anonimo può concludersi con un avviso generalizzato relativo ad un rilevato utilizzo anomalo degli strumenti aziendali e con l'invito ad attenersi alle istruzioni impartite. L'avviso può essere circoscritto a dipendenti afferenti all'area o settore in cui è stata rilevata l'anomalia.

Conservazione

Necessità
Pertinenza e non
eccedenza

Un eventuale prolungamento dei tempi di va valutato come eccezionale e può aver luogo solo in relazione:

In questi casi, il trattamento dei dati personali

ART. 3 E 11 CODICE

◆ I sistemi software devono essere programmati e configurati in modo da cancellare periodicamente ed automaticamente i dati personali relativi agli accessi ad Internet e al traffico telematico, la cui conservazione non sia necessaria.

- * ad esigenze tecniche o di sicurezza del tutto particolari;
- * **all'indispensabilità del dato rispetto all'esercizio o alla difesa di un diritto in sede giudiziaria;**
- * all'obbligo di custodire o consegnare i dati per ottemperare ad una specifica richiesta dell'autorità giudiziaria o della polizia giudiziaria.

deve essere limitato **alle sole informazioni indispensabili** per perseguire finalità preventivamente determinate ed essere effettuato con logiche e forme di organizzazione strettamente correlate agli obblighi, compiti e finalità già esplicitati.

Individuazione dei soggetti preposti

- ◆ Il datore di lavoro può ritenere utile la designazione (facoltativa), di uno o più responsabili del trattamento cui impartire precise istruzioni sul tipo di controlli ammessi e sulle relative modalità

Resta fermo l'obbligo dei preposti (in particolare, gli incaricati della manutenzione) **di svolgere solo operazioni strettamente necessarie al perseguimento delle relative finalità**, senza realizzare attività di controllo a distanza, anche di propria iniziativa.

Resta ferma la necessità di svolgere per l'amministratore di sistema un'attività formativa sui profili tecnico-gestionali e di sicurezza delle reti, sui principi di protezione dei dati personali e sul segreto nelle comunicazioni

ART. 29 CODICE

Allegato B) Codice, regola n. 19.6