

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Le nuove frontiere dell'informatica

27 aprile 2010



I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



IL QUADRO DI RIFERIMENTO

- Statuto lavoratori
- Giurisprudenza

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Art. 4 Statuto

DIVIETO ASSOLUTO di CONTROLLO “INTENZIONALE”:
È **vietato** l'uso di **impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.**

IL QUADRO DI RIFERIMENTO

- Statuto lavoratori

- Giurisprudenza

POSSIBILITA' di CONTROLLO “PRETERINTENZIONALE”:
Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano **richiesti da esigenze organizzative e produttive** ovvero dalla **sicurezza del lavoro**, ma dai quali derivi **anche 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.

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



La disposizione distingue **due ipotesi ben diverse di controllo a distanza**, a seconda della finalità cui l'uso degli impianti è diretta.

IL QUADRO DI RIFERIMENTO

- Statuto lavoratori
- Giurisprudenza

Il **1° comma** istituisce un divieto assoluto ed inderogabile di installazione ed uso di apparecchiature **esclusivamente destinate** al controllo dell'attività dei lavoratori.

Il **2° comma** descrive la diversa fattispecie dell'installazione di impianti ed apparecchiature, che siano **finalizzate a soddisfare esigenze organizzative, produttive o di sicurezza** e da cui, solo **indirettamente**, derivi il controllo dei lavoratori (cosiddetto "controllo preterintenzionale").



orlandi&partners
studiolegale
orlandi.mobi

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Il legislatore si riferisce innanzitutto agli impianti audiovisivi a circuito chiuso, ai microfoni, ed a tutti quegli strumenti che, trasmettendo immagini o suoni, consentono al datore di lavoro di essere **virtualmente accanto** al proprio sottoposto e la cui caratteristica comune è quella di essere **completamente separati dalle strumentazioni di lavoro** e, pertanto, finalizzati esclusivamente ad un'efficiente attività di vigilanza. La **clausola "altre apparecchiature"** pone la norma al riparo dal rischio di obsolescenza, consentendo di estenderla a qualsiasi congegno dotato di potenzialità di controllo, ovunque esso sia collocato ed indipendentemente dall'esclusività o meno della funzione di vigilanza dallo stesso esplicitata. L'elasticità della norma ne consente **l'adeguamento al progresso tecnologico.**

IL QUADRO DI RIFERIMENTO

- Statuto lavoratori
- Giurisprudenza

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



IL QUADRO DI RIFERIMENTO

- Statuto lavoratori

- Giurisprudenza

Controllo a distanza vietato

- A) mediante la supervisione dell'attività lavorativa in **luogo diverso** rispetto a quello in cui si trova il lavoratore (**distanza spaziale**)
- B) attraverso la registrazione dell'attività lavorativa medesima mediante sistemi di memorizzazione tali da poterne consentire il controllo in un **secondo momento** (**distanza temporale**)

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Controlli cd. “difensivi”

“Ai fini dell’operatività del divieto di utilizzo di apparecchiature per il controllo a distanza dell’attività dei lavoratori previsti dall’art. 4, Legge n. 300 del 1970, è necessario che il controllo riguardi (direttamente o indirettamente) l’attività lavorativa, **mentre devono ritenersi certamente fuori dell’ambito di applicazione della norma sopra citata i controlli diretti ad accertare condotte illecite del lavoratore (c.d. controlli difensivi)**, quali, ad esempio, i sistemi di controllo dell’accesso ad aree riservate” (Corte di Cassazione 3 aprile 2002, n. 4746)

Il controllo vietato ai sensi dell’art. 4 dello Statuto dei Lavoratori deve riguardare l’attività lavorativa, restando al di fuori della previsione della norma il **controllo cosiddetto difensivo al fine di verificare condotte illecite dei lavoratori**, quali sono le telefonate ingiustificate (Tribunale di Torino, 9 gennaio 2004)

IL QUADRO DI RIFERIMENTO

- Statuto lavoratori
- Giurisprudenza

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



I “PRECEDENTI” del GARANTE



**GARANTE
PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI**



orlandi&partners
studiolegale
orlandi.mobi

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Comunicato stampa 12 luglio 1999

“I messaggi che circolano, via Internet, nelle liste di posta elettronica e nei newsgroup ad accesso limitato devono essere considerati come **corrispondenza privata** e in quanto tali non possono essere violati.

Il principio riguarda non solo le singole "e-mail", ma anche le più articolate mailing list, ovvero i servizi di posta elettronica con un indirizzario automatico che consente la contemporanea trasmissione a più persone di una comunicazione o messaggio su determinati argomenti di interesse comune (in genere, il messaggio, inviato al computer che "amministra" la lista, viene poi spedito automaticamente alla casella di posta elettronica di tutti gli aderenti).

La **posta elettronica deve essere tutelata alla stregua della corrispondenza epistolare o telefonica.**”

I “PRECEDENTI” del
GARANTE



GARANTE
PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI



I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Provvedimento 2 febbraio 2006

Fatto: accessi non autorizzati ad Internet

Decisione del Garante: “La società ha esperito **dettagliati accertamenti in assenza di una previa informativa** all'interessato relativa al trattamento dei dati personali, nonché in difformità dall'art. 11 del Codice (...). La raccolta da parte del datore di lavoro dei dati relativi alle navigazioni in Internet è avvenuta mediante accesso al terminale in uso all'interessato **anziché mediante accesso a file di backup della cui esistenza il personale della società è informato mediante il "manuale della qualità" accessibile agli stessi sul proprio terminale.** Va rilevato sotto altro profilo che non risulta che il ricorrente avesse necessità di accedere ad Internet per svolgere le proprie prestazioni. La resistente avrebbe potuto quindi dimostrare l'illiceità del suo comportamento in rapporto al corretto uso degli strumenti affidati sul luogo di lavoro **limitandosi a provare in altro modo l'esistenza di accessi indebiti alla rete e i relativi tempi di collegamento.** La società ha invece operato un trattamento diffuso di numerose altre informazioni indicative anche degli specifici "contenuti" degli accessi dei singoli siti web visitati nel corso delle varie navigazioni, operando -in modo peraltro non trasparente- un **trattamento di dati eccedente** rispetto alle finalità perseguite”.

I “PRECEDENTI” del
GARANTE



GARANTE
PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Provvedimento 18 maggio 2006

Fatto: presenza di directory non professionali (musica, ecc.)

Decisione del Garante: “Il ricorrente, pur presente all'atto della ricerca, dell'individuazione e della visione del contenuto dei *file* conservati nelle predette cartelle, **non risulta**, sulla base della documentazione in atti, **essere stato informato previamente** dell'eventuale svolgimento di tali tipi di controllo. Non possono ritenersi sufficienti le indicazioni contenute nelle Linee guida aziendali le quali non riportano alcuna informativa specifica in riferimento al trattamento di dati personali che avrebbe potuto essere effettuato in attuazione di eventuali controlli (anche occasionali o "consensuali").

La resistente avrebbe potuto dimostrare la non conformità del comportamento del ricorrente **limitandosi a constatare la (peraltro non controversa) esistenza nel computer portatile delle due cartelle aventi dichiaratamente un contenuto personale**, senza la necessità di renderne visibili gli specifici "contenuti" (ad esempio, facendo riferimento alla sola "dimensione" informatica delle medesime cartelle ovvero, se del caso, constatando solo l'esistenza di tipologie di *file* in esse contenuti chiaramente non riconducibili all'attività lavorativa svolta dall'interessato)”.

I “PRECEDENTI” del
GARANTE



GARANTE
PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



GARANTE
PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI

GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Linee guida per posta elettronica e internet

(Deliberazione n. 13 del 1° marzo 2007)

NB: “direttiva Brunetta” n. 2/2009 per le PA

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Premesse generali del provvedimento

Il luogo di lavoro è una formazione sociale nella quale va assicurata la tutela dei diritti, delle libertà fondamentali e della dignità degli interessati garantendo che, in una cornice di reciproci diritti e doveri, sia assicurata l'esplicazione della personalità del lavoratore e una ragionevole protezione della sua sfera di riservatezza nelle relazioni personali e professionali

Non a caso, nell'organizzare l'attività lavorativa e gli strumenti utilizzati, diversi datori di lavoro hanno prefigurato modalità d'uso che, tenendo conto del crescente lavoro in rete e di nuove tariffe di traffico forfettarie, assegnano aree di lavoro riservate per appunti strettamente personali, ovvero consentono usi moderati di strumenti per finalità private.

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Principi rilevanti

1) il principio di **necessità**;

2) il principio di **correttezza**, secondo cui le caratteristiche essenziali dei trattamenti devono essere **rese note** ai lavoratori. Le tecnologie dell'informazione (in modo più marcato rispetto ad apparecchiature tradizionali) permettono di svolgere trattamenti ulteriori rispetto a quelli connessi ordinariamente all'attività lavorativa. Ciò, all'insaputa o senza la piena consapevolezza dei lavoratori, considerate anche le potenziali applicazioni di regola non adeguatamente conosciute dagli interessati;

3) principio di **finalità**: i trattamenti devono essere effettuati per finalità **determinate, esplicite e legittime**

4) principio di **pertinenza e non eccedenza**.

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Struttura fondamentale > 4 punti

Con il **provvedimento n. 13/2007** il Garante:

1. **prescrive** alcuni adempimenti obbligatori
2. adotta **numerose Linee Guida** a garanzia degli interessati
3. **vieta** alcuni comportamenti che integrano il controllo a distanza
4. **stabilisce una nuova ipotesi di “bilanciamento di interessi”** relativamente a talune forme di controllo

Prescrizioni

Linee Guida

Divieto

“Balance”

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Decisione su modalità utilizzo

Il datore di lavoro deve 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.**

Azione obbligatoria!!!

Pubblicità: a seconda del genere e della complessità delle attività svolte, informando il personale con mezzi diverse anche a seconda delle dimensioni della struttura (tenendo conto, ad esempio, di piccole realtà dove vi è una continua condivisione interpersonale di risorse informative).

Prescrizioni

Linee Guida

Divieto

“Balance”

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Azione obbligatoria!!!

Informativa ex art. 13

Informare comunque gli interessati ai sensi dell'art. 13 del Codice rispetto alle **p o l i c y** stabilite

Quanto ai controlli, diritto di essere informati preventivamente, e in modo chiaro, sui trattamenti di dati che possono riguardarli.

Devono essere tra l'altro indicate le principali caratteristiche dei trattamenti, nonché il soggetto o l'unità organizzativa ai quali i lavoratori possono rivolgersi per esercitare i propri diritti.

Prescrizioni

Linee Guida

Divieto

“Balance”



GARANTE PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI

Linee guida per
posta elettronica e internet
(Deliberazione n. 13 del 1° marzo 2007)

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Limite rigoroso

No a sistemi preordinati ai controlli (controlli intenzionali)

Principio di fondo: “divieto di installare

"apparecchiature per **finalità** di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori" (art. 4, primo comma, l. n. 300/1970), tra cui sono certamente comprese strumentazioni hardware e software **mirate** al controllo dell'utente di un sistema di comunicazione elettronica”

ERGO non si può procedere a (NB:, neppure quando i singoli lavoratori ne siano consapevoli)

1. **lettura e registrazione sistematica dei messaggi di posta elettronica ovvero dei relativi dati esteriori**, al di là di quanto tecnicamente necessario per svolgere il servizio e-mail;
2. **riproduzione ed eventuale memorizzazione sistematica** delle pagine web visualizzate dal lavoratore;
3. **lettura e registrazione dei caratteri** inseriti tramite la tastiera o analogo dispositivo;
4. **analisi occulta di computer portatili** affidati in uso.

Prescrizioni

Linee Guida

Divieto

“Balance”



GARANTE PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI

Linee guida per
posta elettronica e internet
(Deliberazione n. 13 del 1° marzo 2007)

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Azione opportuna

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.)

Aggiornamento periodico del disciplinare

Prescrizioni

Linee Guida

Divieto

“Balance”

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Azione opportuna

Contenuto tipico del disciplinare-1

- 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 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;
- 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);

Prescrizioni

Linee Guida

Divieto

"Balance"



GARANTE PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI

Linee guida per
posta elettronica e internet
(Deliberazione n. 13 del 1° marzo 2007)

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Azione opportuna

Contenuto tipico del disciplinare-2

- 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 legittime -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;
- le **soluzioni prefigurate per garantire, con la cooperazione del lavoratore, la continuità dell'attività lavorativa** in caso di assenza del lavoratore stesso (specie se programmata), 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**;

Prescrizioni

Linee Guida

Divieto

“Balance”



GARANTE PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI

Linee guida per
posta elettronica e internet
(Deliberazione n. 13 del 1° marzo 2007)

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Programmi che consentono controlli indiretti (controlli preterintenzionali)

Utilizzo di sistemi 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**

Prescrizioni

Linee Guida

Divieto

“Balance”

Azione opportuna

IN TAL CASO

il datore di lavoro è chiamato a promuovere ogni **opportuna misura, organizzativa e tecnologica** volta a **prevenire** il rischio di utilizzi impropri (da preferire rispetto all'adozione di misure "repressive") e, comunque, a **"minimizzare"** l'uso di dati riferibili ai lavoratori



GARANTE PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI

Linee guida per
posta elettronica e internet
(Deliberazione n. 13 del 1° marzo 2007)

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Misure organizzative/1

Azione opportuna

1. si valuti attentamente **l'impatto sui diritti dei lavoratori** (prima dell'installazione di apparecchiature suscettibili di consentire il controllo a distanza e dell'eventuale trattamento) > **VIL (!)**
2. si **individuino preventivamente** (anche per tipologie) **a quali lavoratori** è accordato l'utilizzo della posta elettronica e l'accesso a Internet > non esiste un diritto a Internet!
3. si determini **quale ubicazione** è riservata alle postazioni di lavoro per ridurre il rischio di un loro impiego abusivo > da parte di terzi e/o del lavoratore?!

Prescrizioni

Linee Guida

Divieto

“Balance”

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Misure organizzative/2

Azione opportuna

Eventuale designazione, ex art. 29, del **Responsabile della sorveglianza elettronica**, cui impartire precise istruzioni sul tipo di controlli ammessi e sulle relative modalità

Prescrizioni

Linee Guida

Divieto

“Balance”

Formazione e istruzioni adeguate per **amministratori di sistema** e figure analoghe



GARANTE PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI

Linee guida per
posta elettronica e internet
(Deliberazione n. 13 del 1° marzo 2007)

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Azione opportuna

Misure tecnologiche (PETs)

finalizzate a 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)

DIVERSE A SECONDA DELLA TECNOLOGIA

navigazione web

posta elettronica

**REGOLA BASE delle PETs:
prevenire è meglio che curare!!**

Prescrizioni

Linee Guida

Divieto

“Balance”

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Misure tecnologiche (PETs)

relative a **navigazione web**

Azione opportuna

“Anonimizzazione” di default dei dati mediante loro opportune aggregazioni 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.

Black list

White list

Azioni di filtering

Prescrizioni

Linee Guida

Divieto

“Balance”

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Misure tecnologiche (PETs)

relative a **posta elettronica**

Azione opportuna

PREMESSA:

in ragione della veste esteriore attribuita all'indirizzo di posta elettronica nei singoli casi, può risultare **dubbio** se il lavoratore, **in qualità di destinatario o mittente**, utilizzi la posta elettronica operando quale espressione dell'organizzazione datoriale o ne faccia un uso personale pur operando in una struttura lavorativa.

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.

Tali incertezze si riverberano sulla qualificazione, in termini di liceità, del comportamento del datore di lavoro che intenda apprendere il contenuto di messaggi inviati all'indirizzo di posta elettronica usato dal lavoratore (posta "in entrata") o di quelli inviati da quest'ultimo (posta "in uscita").

Prescrizioni

Linee Guida

Divieto

"Balance"



GARANTE PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI

Linee guida per
posta elettronica e internet
(Deliberazione n. 13 del 1° marzo 2007)

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Misure tecnologiche (PETs)

relative a **posta elettronica**

Azione opportuna

Attribuzione indirizzo privato
al lavoratore

Spersonalizzazione degli account
(da mario.rossi@ente.it a ufficiovendite@ente.it)

Warning ai terzi
sulle policy aziendali relative
alla conoscibilità delle email

Procedure informative e di
forward di email in caso di
assenza

Delega di fiduciario
da parte del lavoratore
assente

Prescrizioni

Linee Guida

Divieto

“Balance”



GARANTE PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI

Linee guida per
posta elettronica e internet
(Deliberazione n. 13 del 1° marzo 2007)

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Conservazione dei dati

CANCELLAZIONE PERIODICA ed AUTOMATICA
dei dati relativi al traffico telematico, mediante
procedure di sovraregistrazione

Tempo di
conservazione:
quello strettamente
necessario per le
legittime finalità
perseguite di volta in
volta

Prolungamento del **tempo** di conservazione
eccezionale

solo in relazione: 1) ad esigenze tecniche o di sicurezza del tutto particolari; 2) all'indispensabilità del dato rispetto all'esercizio o alla difesa di un diritto in sede giudiziaria; 3) all'obbligo di custodire o consegnare i dati per ottemperare ad una specifica richiesta dell'autorità giudiziaria o della polizia giudiziaria.



Prescrizioni

Linee Guida

Divieto

“Balance”

Azione opportuna

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Bilanciamento di interessi

Casi nei quali il trattamento dei dati personali di natura non sensibile possono essere effettuati per perseguire un legittimo interesse del datore di lavoro **anche senza il consenso degli interessati**

Condizione: accordo con le rappresentanze sindacali (o, in difetto, l'autorizzazione di un organo periferico dell'amministrazione del lavoro)

NB: l'eventuale trattamento di dati sensibili, **NON POTENDOSI APPLICARE IL BILANCIAMENTO**, è consentito solo con il consenso degli interessati o, senza il consenso, nei casi previsti dal Codice, comunque nel rispetto delle Autorizzazioni generali del Garante

Prescrizioni

Linee Guida

Divieto

“Balance”



orlandi&partners
studiolegale
orlandi.mobi

I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



ALCUNI RECENTI DECISIONI



GARANTE
PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI



I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Cassazione sez. Lavoro n. 15892/2007

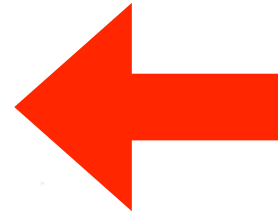
Nel caso di specie –come emerge dalle pronunce di merito e dalle stesse difese delle parti- la società, al fine di agevolare i propri dipendenti muniti di autovettura, aveva predisposto per essi un locale garage ove posteggiarla durante l'orario lavorativo, inserendo, tuttavia, un congegno di sicurezza volto a consentire l'ingresso a tale garage solo mediante un meccanismo elettronico attivato da un tesserino –*badge*- personale assegnato a ciascun dipendente, lo stesso che attivava gli ingressi agli uffici.

Oltre a consentire l'elevazione della sbarra di ingresso al (e uscita dal) garage, il meccanismo rilevava, dal *badge*, e registrava l'identità di chi passava nonché l'orario del passaggio. Il che permetteva, mediante l'incrocio di tali dati con quelli rilevati elettronicamente all'ingresso degli uffici, di controllare il rispetto o non degli orari di entrata e uscita *e presenza nel luogo di lavoro* P.A. *Il punto è*

Un'apparecchiatura di controllo, dunque, predisposta per il vantaggio dei dipendenti, ma utilizzabile anche in funzione di controllo dell'osservanza da parte di questi dei loro doveri di diligenza nel rispetto dell'orario di lavoro e della stessa

correttezza della esecuzione della prestazione lavorativa. *Tale apparecchiatura - a differenza di quella analoga installata agli ingressi dell'ufficio - non è stata concepita con le rappresentanze analoghe, né è stata autorizzata dall'Ispezione del Lavoro - P.A. ₄ ₁*

4

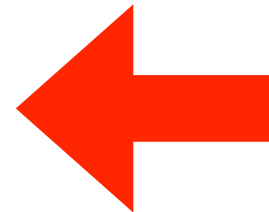


I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Cassazione sez. V Penale n. 47096/2007

Con la sentenza impugnata il Tribunale di Torino, sezione di Chivasso, ha prosciolto Giovanni Tramalloni perché il fatto non sussiste dall'imputazione di avere abusivamente preso cognizione della corrispondenza informatica aziendale della dipendente Rosaria Marano, licenziata poi sulla base delle informazioni così acquisite.



ALCUNI RECENTI DECISIONI

 GARANTE
PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI



Nel caso in esame è indiscusso, e ne dà atto lo stesso ricorrente, che le password poste a protezione dei computer e della corrispondenza di ciascun dipendente dovevano essere a conoscenza anche dell'organizzazione aziendale, essendone prescritta la comunicazione, sia pure in busta chiusa, al superiore gerarchico, legittimato a utilizzarla per accedere al computer anche per la mera assenza dell'utilizzatore abituale.

Ne consegue che del tutto lecitamente Giovanni Tramalloni prese cognizione della corrispondenza informatica aziendale della sua dipendente, utilizzando la chiave di accesso di cui legittimamente disponeva, come noto alla stessa Rosaria Marano. Infatti, secondo le prescrizioni del provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali n. 13 dell'1 marzo 2007, i dirigenti dell'azienda accedono legittimamente ai computer in dotazione ai propri dipendenti, quando delle condizioni di tale accesso sia stata loro data piena informazione.

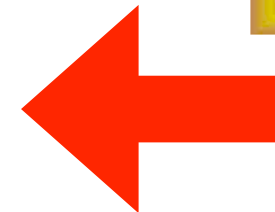
I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Cassazione sez. Lavoro n. 4375/2010

Orbene sul punto la impugnata sentenza si è attenuta a tali principi e con motivazione congrua e priva di vizi logici ha affermato che “i programmi informatici che consentono il monitoraggio della posta elettronica e degli accessi Internet sono necessariamente apparecchiature di controllo nel momento in cui, in ragione delle loro caratteristiche, consentono al datore di lavoro di controllare a distanza e in via continuativa durante la prestazione, l’attività lavorativa e se la stessa sia svolta in termini di diligenza e di corretto adempimento (se non altro, nel nostro caso, sotto il profilo del rispetto delle direttive aziendali)”.

La Corte territoriale ha, altresì, aggiunto che “ciò è evidente laddove nella lettera di licenziamento i fatti accertati mediante il programma *Super Scout* sono utilizzati per contestare alla lavoratrice la violazione dell’obbligo di diligenza sub specie di aver utilizzato tempo lavorativo per scopi personali (e



I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Garante privacy, divieto 2 aprile 2009-1

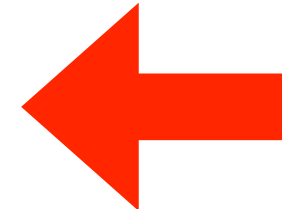
VISTO il reclamo con cui XY ha lamentato un illecito trattamento di dati personali a sé riferiti da parte di Italian Gasket S.p.A. (società presso cui l'interessato ha prestato servizio fino alla data del suo licenziamento, avvenuto nel mese di novembre 2007), la quale avrebbe minuziosamente monitorato gli accessi a Internet effettuati dal reclamante per un ampio arco temporale in violazione della disciplina prevista dallo Statuto dei lavoratori per il controllo a distanza dell'attività lavorativa (art. 4, l. 20 maggio 1970, n. 300) e dei principi di protezione dei dati personali richiamati nelle menzionate Linee guida;



RILEVATO che tale attività di monitoraggio è stata effettuata mediante utilizzo "del sistema di web proxy server Squid, appositamente installato e configurato dal responsabile del Ced pro-tempore al fine di monitorare le attività svolte dal sig. XY" (cfr. verbale di operazioni compiute del 25 febbraio 2009, cit., p. 3);

RILEVATO che la predetta attività, che "ha coperto l'arco temporale di circa nove mesi, dal febbraio all'ottobre 2007", è avvenuta mediante configurazione delle funzionalità del software installato con modalità tali da registrare gli "accessi a tutti i siti web visitati dal [...] [reclamante]", con evidenziazione anche dei relativi domini. Rilevato altresì che i log di accesso ai siti sono risultati essere "elaborati quotidianamente da un software denominato SARG [...] che generava la relativa reportistica in un formato di più semplice lettura e analisi" (cfr. verbale di operazioni compiute del 25 febbraio 2009, cit., p. 4), tale da consentire al titolare del trattamento di venire a conoscenza e memorizzare "in chiaro":

il sito visitato ("accessed site"); il numero di connessioni ("connect"); la dimensione complessiva delle pagine visualizzate in rapporto al numero di connessioni effettuate in un periodo predefinito, espressa sia in termini analitici ("bytes") che percentuali ("%bytes"); il rapporto (in percentuale) tra i dati richiesti dal client provenienti dalla cache e quelli provenienti direttamente dal server ("in-cache-out"); il tempo trascorso sulle pagine visitate, espresso sia in termini analitici ("elapsed time" e "milisec") che percentuali ("%time");



I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



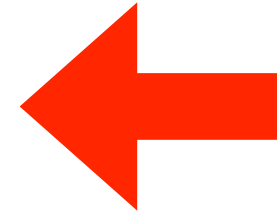
Garante privacy, divieto 2 aprile 2009–2

RITENUTO che l'installazione di un software con funzionalità appositamente configurate per il tracciamento (sistematico e continuativo) degli accessi ad Internet da parte dell'interessato –con la conseguente memorizzazione di tutte le pagine web visualizzate dal reclamante– risulta essere avvenuta in violazione dell'art. 4, comma 1 della legge 20 maggio 1970, n. 300, che vieta l'impiego di apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori; rilevato, inoltre, che la società non ha neanche provveduto a svolgere gli adempimenti previsti dal secondo comma della medesima disposizione, in relazione alle funzionalità che mediante il software installato legittimamente possono essere perseguite per "esigenze organizzative e produttive" (cfr. verbale di operazioni compiute del 26 febbraio 2009, cit., p. 2);

RITENUTO inoltre che detto trattamento non risulta essere stato lecitamente svolto neanche sotto il profilo della pertinenza e non eccedenza delle informazioni raccolte (art. 11, comma 1, lett. d), del Codice), tenuto conto che il monitoraggio effettuato dalla società (peraltro diretto ed esclusivo nei confronti del reclamante) risulta essere stato prolungato e costante (cfr. le citate Linee guida, punto 6);

TUTTO CIÒ PREMESSO IL GARANTE

- 1. ai sensi degli artt. 143, comma 1, lett. c) e 154, comma 1, lett. d), del Codice, vieta a Italian Gasket S.p.A. l'ulteriore trattamento dei dati personali riferiti al reclamante, limitatamente al monitoraggio degli accessi a Internet (artt. 11, comma 1, lett. a) e d) e 114 del Codice e art. 4, primo comma, l. 20 maggio 1970, n. 300);**
- 2. dispone la trasmissione degli atti e di copia del presente provvedimento all'autorità giudiziaria per le valutazioni di competenza in ordine agli illeciti penali che riterrà eventualmente configurabili.**



I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



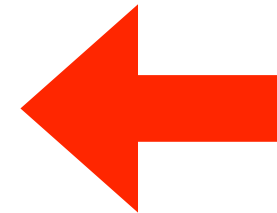
Garante privacy, provvedimento 2 ottobre 2009-1

Il presente reclamo verte sul presunto trattamento di dati personali contenuti in alcuni file (asseritamente a carattere professionale e personale) memorizzati all'interno del computer aziendale in uso alla reclamante e nella corrispondenza elettronica alla medesima riferita.

Rispetto al primo profilo, premesso che, in termini generali, al fine di ottimizzare l'uso dell'infrastruttura tecnologica all'interno di un'azienda, può risultare giustificato rendere accessibili a utenti diversi le singole postazioni di lavoro (nel rispetto delle istruzioni impartite a ciascun incaricato dal titolare del trattamento), merita rilevare, in ordine alla fattispecie in esame, che alla luce della documentazione prodotta (ad opera sia della reclamante che della società), non risulta allo stato provato che la società abbia concretamente messo a disposizione di terzi (né di soggetti diversi da altri dipendenti che non fossero incaricati del trattamento) dati personali riferibili all'interessata, tenuto conto che le uniche informazioni che risultano esser state rese accessibili sono riconducibili esclusivamente ad un certo numero di file (documenti di testo, tabelle e fogli elettronici), peraltro a quanto consta riferibili all'attività lavorativa svolta dalla reclamante per conto della medesima società.

Parimenti, le risultanze documentali non risultano per sé sole idonee a comprovare l'effettiva presenza, nei file e documenti memorizzati all'interno della cartella di rete denominata "XY" assegnata alla reclamante, di dati personali riferiti all'interessata.

occorre però evidenziare che la suddivisione "in rete" dell'area (virtuale) di lavoro adottata dalla società mediante "cartelle nominativamente identificate" può in astratto risultare funzionale alla condivisione di informazioni in ambito aziendale o presso un determinato gruppo di lavoro, come pure a delimitare aree di pertinenza esclusiva dell'incaricato che vi accede.



I controlli del datore di lavoro su Internet, e-mail, file system nella giurisprudenza e nelle pronunce del Garante. Quale lezione trarre?



Garante privacy, provvedimento 2 ottobre 2009-2

A tale proposito deve rilevarsi che, dall'insieme degli elementi raccolti, non risultano chiare le condizioni di accesso da parte della società (o di suoi incaricati) alle cartelle assegnate ai dipendenti (e per le quali risulti ammesso un uso personale, tale da consentire, almeno in astratto, che nelle medesime siano anche custoditi dati personali degli interessati). Da un lato, in ragione della locuzione utilizzata, che non consente di comprendere univocamente quali siano le condizioni di "emergenza" che giustificerebbero l'accesso da parte di altri incaricati; dall'altro, la circostanza che tali condizioni (seppur confusamente) sono contenute nel dps (documento che, in ragione della sua destinazione, non forma oggetto di consultazione da parte del personale).

Il Garante ritiene pertanto di dover prescrivere alla società, considerato il principio di correttezza (art. 11, comma 1, lett. a) del Codice) e quale misura ai sensi dell'art. 154, comma 1, lett. c), del Codice, l'obbligo di fornire una chiara informativa ai dipendenti (nel caso in cui agli stessi sia consentito o sia comunque tollerato un uso "personale", ancorché limitato, delle risorse informatiche aziendali) circa le condizioni, le finalità e le modalità con le quali vengono rese accessibili le cartelle "personali" di rete, definendo altresì puntualmente le situazioni di "emergenza" che ne giustificerebbero un'eventuale visibilità a terzi regolarmente autorizzati. Indicazioni che, opportunamente, potrebbero essere formulate mediante un apposito disciplinare interno (eventualmente associandole alle indicazioni più in generale fornite per l'uso di tutti i sistemi informativi rientranti nella dotazione degli incaricati, conformemente a quanto già suggerito, con particolare riferimento all'utilizzo di internet e della posta elettronica, da questa Autorità con le Linee guida per posta elettronica e internet del 10 marzo 2007), fugando così nei destinatari equivoci e chiarendo l'estensione di eventuali legittime aspettative.

