

Controllo delle e mail del dipendente

di Luigi Verde

Il Garante per la protezione dei dati personali (di seguito: l'Autorità) è intervenuto, con il provvedimento n. 53 del 1° febbraio 2018, sul controllo massivo e sulla conservazione illimitata da parte di un datore di lavoro delle mail dei dipendenti durante l'orario lavorativo.

L'Autorità ha vietato ad una società il trattamento di dati personali effettuato sulle email aziendali dei dipendenti in violazione della normativa sulla protezione dei dati e di quella sulla disciplina lavoristica. L'Autorità, intervenuta in base ad un reclamo di un dipendente, ha accertato che la società trattava in modo illecito i dati personali contenuti nelle email in entrata e in uscita, anche di natura privata e "goliardica", scambiate dal lavoratore con alcuni colleghi e collaboratori. Tali dati personali, raccolti nel corso di un biennio, erano poi stati utilizzati per effettuare una contestazione disciplinare cui era seguito il licenziamento del dipendente, poi annullato dal giudice del lavoro. La società deve pertanto limitarsi, come precisato dal Garante, a conservare i dati a fini di tutela dei diritti nel giudizio pendente.

Nel disporre il divieto l'Autorità ha rilevato numerose e gravi violazioni. La società non aveva infatti fornito ai dipendenti alcuna informazione su modalità e finalità di raccolta e conservazione dei dati relativi all'uso della posta elettronica, né con una informativa individualizzata né con la messa a disposizione della policy aziendale. Tale comportamento si poneva in contrasto con l'obbligo della società di informare i lavoratori circa le caratteristiche essenziali dei trattamenti effettuati, comprese le operazioni di trattamento che possono essere effettuate dagli amministratori di sistema (ad esempio, accesso ai contenuti delle email). La società, inoltre, conservava in modo sistematico i dati esterni e il contenuto di tutte le email scambiate dai dipendenti per l'intera durata del rapporto di lavoro e anche dopo la sua interruzione, violando così i principi di liceità, necessità e proporzionalità stabiliti dal Codice privacy. La società, afferma l'Autorità, anziché mettere in atto un trattamento così invasivo, avrebbe potuto agire in modo più efficiente e più rispettoso della riservatezza dei lavoratori predisponendo dei sistemi di gestione documentale in grado di individuare selettivamente i documenti che avrebbero dovuto essere via via archiviati. Inoltre, prosegue l'Autorità, la conservazione estesa e sistematica delle mail, la loro memorizzazione per un periodo indeterminato e comunque amplissimo nonché la possibilità per il datore di lavoro di accedervi per finalità indicate in astratto (ad es. difesa in giudizio, perseguimento di un interesse legittimo) consente il controllo dell'attività dei dipendenti. Controllo vietato dalla disciplina di settore che non autorizza, anche dopo le modifiche del cd. *Jobs Act*, verifiche massive, prolungate e indiscriminate. Il datore di lavoro infatti, pur potendo controllare l'esatto adempimento della prestazione e il corretto uso degli strumenti di lavoro, deve sempre salvaguardare la libertà e la dignità dei dipendenti. Ingiustificata è, in particolare, la raccolta a priori di tutte le email in vista di futuri ed eventuali contenziosi.

Pertanto, l'Autorità, ribadendo che la conservazione deve riferirsi a contenziosi in atto o a situazioni precontenziose e non a ipotesi astratte e indeterminate, ha ritenuto non conforme alla legittima aspettativa di riservatezza della corrispondenza l'accesso della società alle email in ingresso sull'account aziendale dopo il licenziamento del lavoratore. Al cessare del rapporto di lavoro, è stato specificato, la casella di posta elettronica deve essere disattivata e rimossa.