

LA CONSERVAZIONE E L'UTILIZZO DELLE EMAIL INVIATE DAI LAVORATORI NEL CORSO DEL RAPPORTO DI LAVORO: RIFLESSIONI E DUBBI INTERPRETATIVI ALLA LUCE DELLE RECENTI PRONUNCE DEL GARANTE DELLA PRIVACY

ANDEC ha recentemente deciso di estendere al lavoro subordinato la consulenza legale gratuita che viene fornita ordinariamente agli associati. In tale contesto si inquadra il presente articolo. La questione che qui si tratta è complessa e delicata. Occorre tener conto sia della normativa giuslavoristica in punto di controllo a distanza dell'attività dei dipendenti, sia della normativa in materia di privacy.

Vediamo dunque quali sono le regole da seguire e le indicazioni operative per i datori di lavoro, considerato che è indispensabile poter conservare e rendere consultabili, anche a distanza di tempo, i messaggi e i documenti scambiati per finalità lavorative, i quali costituiscono a tutti gli effetti patrimonio aziendale.



MAURIZIO IORIO

Dalla partnership tra Marketplace e Andec prende vita questa rubrica, curata dall'Avvocato Maurizio Iorio nel suo duplice ruolo di Avvocato Professionista in Milano e di Presidente di Andec.

(1) QUANDO IL DATORE DI LAVORO PUÒ ACCEDERE ALLA POSTA ELETTRONICA AZIENDALE ASSEGNATA AL DIPENDENTE

L'art. 4 dello Statuto dei lavoratori (in materia di "impianti audiovisivi e strumenti di controllo"), riformato dal c.d. Jobs Act, ha introdotto un regime diverso a seconda del tipo di strumento utilizzato, che si può così sintetizzare:

– per gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti che consentono il controllo a distanza del lavoratore permane il divieto di installazione, salvo esigenze specifiche e l'accordo sindacale o l'autorizzazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL);

– per gli "strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa" e per gli strumenti di registrazione di accessi e presenze non opera alcun divieto e alcun obbligo di accordo sindacale o di autorizzazione dell'INL. La posta elettronica aziendale è pacificamente uno strumento di lavoro, preordinato a rendere la prestazione lavorativa che, come tale, non esige il preventivo accordo sindacale o l'autorizzazione ministeriale.

Rispetto al passato assume importanza la disposizione dell'ultimo comma del citato art. 4, il quale prevede che le informazioni raccolte (sia attraverso l'uso di impianti autorizzati sia attraverso l'uso di strumenti aziendali per i quali non occorre l'autorizzazione) "sono utilizzabili a tutti

i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196".

Detta norma ha dunque espressamente riconosciuto l'utilizzabilità delle informazioni raccolte a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro e, quindi, anche ai fini disciplinari, a condizione però che sia stata data adeguata informazione al lavoratore delle modalità d'uso degli strumenti di controllo e sempre che sia stata rispettata la normativa privacy.

Il datore può pertanto accedere alla posta elettronica aziendale assegnata al dipendente **solo a condizione che sia stata adottata una policy interna, volta a disciplinare in maniera chiara ed esaustiva le condizioni d'uso degli strumenti informatici, e che sia stata fornita ai lavoratori**

una previa informativa circa i termini e le modalità dei possibili controlli.

In tali casi è legittimo accedere alla casella email aziendale del dipendente qualora il datore abbia necessità di leggere le email per ragioni inerenti all'attività d'impresa (si pensi al caso di assenza prolungata del lavoratore per malattia, al fine di garantire l'attività aziendale), o per tutelare l'azienda da comportamenti illeciti del dipendente o lesivi dell'immagine aziendale (in quest'ultimo caso, trattasi dei cosiddetti controlli difensivi, su cui torneremo più avanti). Non sono invece **mai ammessi controlli a distanza sulla posta elettronica aziendale del dipendente per verificare lo svolgimento della sua prestazione lavorativa.**

(2) LE PRONUNCE GIURISPRUDENZIALI

Ecco una breve rassegna delle più significative pronunce sul tema.

- La prima decisione in materia di controllo della email aziendale da parte del datore di lavoro, è stata emessa in ambito penalistico e risale al 10 Maggio 2002; il G.I.P. del Tribunale di Milano, chiamato a pronunciarsi in merito all'accesso della email di un dipendente da parte del proprio datore di lavoro, ha stabilito che l'indirizzo di posta elettronica aziendale in uso al lavoratore avrebbe sì carattere personale, per l'esercizio delle proprie mansioni, ma la "personalità" dell'indirizzo non significa anche "privatezza" del medesimo; pertanto, l'accesso all'email del dipendente in tal caso non configura un controllo sulle attività del lavoratore e ciò in considerazione della natura aziendale dello strumento.
- La Corte di Cassazione (Cass. Pen. Sez. V, n. 47096/07) ha chiarito che la corrispondenza informatica o telematica del singolo dipendente non può essere qualificata come "chiusa" ma occorre un apposito regolamento aziendale atto ad informare previamente il lavoratore circa le possibili modalità del controllo, escludendo così, attraverso la regolamentazione, la possibilità di praticare controlli all'insaputa del dipendente.
- Particolarmente interessante è anche una decisione della Corte di Appello di Milano, Sezione lavoro, dell'8 settembre 2020, n. 36, che, ripercorrendo gli orientamenti giurisprudenziali sopra riportati, ha attribuito un ruolo centrale alla policy aziendale e, dunque, alla informativa da sottoporre ai dipendenti circa le modalità di trattamento dei dati personali eventualmente reperiti nelle operazioni di accesso alla casella di posta elettronica aziendale.
- Altra importante questione è quella dei c.d. controlli difensivi: la giurisprudenza ha ritenuto corretto e legittimo l'accesso alla casella email assegnata al dipendente da parte del datore di lavoro nel caso dei c.d. controlli difensivi, posti in essere dal datore di lavoro al fine di accertare se il lavoratore abbia o meno posto in essere un comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'azienda o del patrimonio aziendale.



gine dell'azienda o del patrimonio aziendale. Secondo la giurisprudenza, pronunciatesi più volte sul tema (Cass. Civ., Sez. Lav., 25732/2021, Cass. Civ., Sez. Lav., 18168/2023), tali controlli per essere legittimi devono: – essere mirati, in quanto diretti ad accertare specifiche condotte illecite ascrivibili a singoli lavoratori; – essere svolti solo in presenza di un fondato sospetto circa la commissione di un illecito; – svolgersi quali controlli ex post ovvero posti in essere soltanto dopo che sia sorto il fondato sospetto; – assicurare un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali e le imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore.

(3) GLI INTERVENTI DEL GARANTE PER LA PRIVACY

Nel contesto appena descritto si inseriscono i provvedimenti emessi dal Garante per la Privacy, che negli ultimi tempi stanno suscitando perplessità e preoccupando le aziende, poiché complicano non poco l'attività delle imprese.

Il problema non è nuovo. Il Garante Privacy già nel 2007 aveva affrontato il tema con Linee Guida che hanno prescritto ai datori di lavoro (sia pub-

blici sia privati) l'adozione di alcune misure a tutela della protezione dei dati personali dei dipendenti, come: – informare i lavoratori in modo chiaro e dettagliato sulle modalità di utilizzo della posta elettronica e sulla possibilità che vengano effettuati dei controlli; – adottare un disciplinare interno in cui indicare chiaramente le regole d'uso della posta elettronica; – adottare ogni misura in grado di prevenire il rischio di utilizzi impropri dei dati personali, in modo da ridurre i controlli successivi sui lavoratori.

(4) IL PROVVEDIMENTO DEL 21 DICEMBRE 2023 N. 642 ED IL SUCCESSIVO PROVVEDIMENTO 6 GIUGNO 2024 N. 364

Veniamo ora ai discussi provvedimenti del Garante in tema di c.d. "metadati". La tematica è complessa: programmi e servizi informatici usati dai datori di lavoro per la gestione delle email possono raccogliere, in modo preventivo e generalizzato, i c.d. "metadati" relativi all'utilizzo degli account di posta elettronica dei lavoratori (come ad esempio, giorno, ora, mittente, destinatario, oggetto e dimensione dell'e-mail). Ecco dunque la differenza: i metadati riguardano informazioni tecniche e operative delle mail (come indirizzi IP e orari di invio),

mentre il contenuto delle mail si riferisce al testo e agli allegati effettivi dei messaggi di posta elettronica.

In data 6 giugno 2024, il Garante ha pubblicato un provvedimento che segue il precedente documento emanato il 21 dicembre 2023 n. 642 (pubblicato nella newsletter del 6 febbraio 2024), che aveva creato diffusi timori, introducendo modalità restrittive per la gestione della posta elettronica assegnata ai lavoratori.

Con il provvedimento 6 giugno 2024 n. 364 - che è un documento di indirizzo e che non contiene dunque prescrizioni - permangono i dubbi ed i problemi restano sullo sfondo, sostanzialmente irrisolti.

Il Garante dà una definizione di metadati (affermando che i metadati non vanno in alcun modo confusi con le informazioni presenti nel corpo dei messaggi di posta elettronica) e "suggerisce" che la conservazione dei metadati/log necessari ad assicurare il funzionamento della posta elettronica sia effettuata "per un periodo limitato di pochi giorni", che in ogni caso non dovrebbe superare il **limite "orientativo" di 21 giorni dalla loro registrazione** (in luogo dei 7 stabiliti in precedenza).

Pertanto, una raccolta generalizzata e una conservazione indiscriminata e superiore alle tempistiche predette di tutti i log degli account di posta dei dipendenti potrebbe comportare un controllo a distanza degli stessi, che richiederebbe le cautele di cui all'art. 4, primo comma, dello Statuto dei Lavoratori (ovvero il previo accordo sindacale/l'autorizzazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro).

Se così fosse sarebbe il caso di ripensare alcune prese di posizione in materia che non tengono conto delle esigenze delle imprese. I log sono informazioni tecniche fondamentali ai fini di prova dell'autenticità di un certo messaggio, senza le quali i datori di lavoro, pur potendo indicizzare e archiviare le email, avrebbero delle difficoltà a provare la loro effettiva esistenza, la data di invio e di ricezione e lo stesso contenuto, e rischierebbero di esporsi a contestazioni da parte dei dipendenti in un eventuale contenzioso. Inoltre, se i messaggi di posta elettronica sono rivolti all'esterno possono avere rilievo negoziale e di prova, soprattutto laddove siano in gioco termini di prescrizione o decadenza.

Occorre fare chiarezza e sarebbe dunque auspicabile un definitivo intervento chiarificatore da parte del Garante.

(5) PROVVEDIMENTO 17 LUGLIO 2024 N. 472

Il Garante Privacy, dopo il discusso provvedimento del 6 giugno 2024, da ultimo è tornato ad occuparsi della gestione delle email nell'ambito lavorativo con il provvedimento n. 472 datato 17 luglio 2022 (pubblicato nella Newsletter n. 528 del 22 ottobre 2024).

La vicenda trae origine dal reclamo presentato all'Autorità da un ex collaboratore (un agente di commercio) il quale ha denunciato l'azienda per aver mantenuto attivo e accessibile il suo account di posta elettronica anche

dopo la cessazione del rapporto di collaborazione.

L'azienda aveva infatti incaricato uno studio di ingegneria forense di svolgere un'attività di indagine sul contenuto della posta elettronica dell'ex collaboratore utilizzando l'applicativo "Mail Store", installato sui pc aziendali (peraltro utilizzato da un gran numero di aziende) che garantiva il back-up delle caselle di posta elettronica di tutti i dipendenti, ivi compreso l'ex agente. Nel corso del rapporto di collaborazione, infatti, la società aveva effettuato il backup della casella di posta elettronica e aveva conservato sia i contenuti sia i log di accesso alla email e al gestionale aziendale. Le email raccolte tramite l'applicativo erano poi state utilizzate nell'ambito di un procedimento giudiziario avviato nei confronti dell'ex agente.

Il Garante ha irrogato all'azienda una sanzione da 80.000,00 euro, ritenendo che il back up effettuato tramite MailStore costituisse un controllo aziendale a distanza ex art. 4 della legge n. 300/1970, che avrebbe richiesto l'adozione di un accordo aziendale previsto dalla stessa norma.

Il che appare francamente eccessivo, considerato che lo stesso art. 4 dello Statuto dei lavoratori esenta, come visto, dall'adozione della procedura autorizzativa sindacale o amministrativa gli strumenti di lavoro, come certamente la posta aziendale, e di conseguenza il back-up della stessa.

(6) L'ACCESSO ALLA EMAIL AZIENDALE DEL LAVORATORE A SEGUITO DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Altra delicata questione è quella relativa all'accesso alla email aziendale assegnata al lavoratore a seguito della cessazione del rapporto di lavoro. Il Garante della Privacy in più provvedimenti (da ultimo il Provvedimento n. 140/2024) ha dettato al riguardo regole precise, che si possono così sintetizzare:

- alla cessazione del rapporto di la-

voro, per qualunque motivo intervenuta, l'account di posta elettronica aziendale dell'ex dipendente va disattivato (non è, quindi, anzitutto consentito assegnare il medesimo account ad altri dipendenti), **entro un lasso di tempo ragionevole**, vale a dire entro i tempi tecnici necessari per provvedere alla rimozione dell'account;

- il datore di lavoro deve adottare misure idonee ad impedire la visualizzazione dei messaggi diretti alla casella dell'ex dipendente, durante tutto il periodo in cui il sistema automatico di informazione ai clienti è in funzione (il cosiddetto risponditore automatico);
- il datore di lavoro non può pertanto reindirizzare automaticamente i messaggi pervenuti sull'account dell'ex dipendente su un diverso account aziendale.

(7) CONCLUSIONI

In questo panorama, tenuto conto che la raccolta e la conservazione delle email aziendali e delle relative informazioni hanno una rilevanza significativa per le imprese in termini probatori e di gestione delle attività, dal punto di vista pratico occorre adottare necessari accorgimenti per una corretta gestione degli account nominativi aziendali da parte del datore di lavoro.

Si rileva decisiva l'adozione di una policy aziendale da redigere in modo chiaro e senza formule generiche, da pubblicizzare adeguatamente ai lavoratori, e da sottoporre ad aggiornamento periodico, al fine di non incorrere in possibili violazioni: l'introduzione di un disciplinare interno circa le modalità di fruizione non solo della posta elettronica ma di tutti gli strumenti aziendali (pc, telefonia, tablet, auto con GPS ecc.) è dunque una scelta ormai obbligata per le imprese.

Riproduzione riservata © Maurizio Iorio

N.B. Le immagini utilizzate a corredo di questo articolo sono solo a puro scopo illustrativo