

DATA PRIVACY & LABOUR
News Alert

IL CONTROLLO DELLA POSTA ELETTRONICA AZIENDALE
La reale portata della sentenza 12 dicembre 2015 della
Corte Europea dei Diritti Umani

La recente pronuncia con cui la Corte europea dei diritti dell'uomo ha ritenuto legittimi i controlli del datore di lavoro sulle e-mail aziendali di un ingegnere romeno licenziato per inadempimento contrattuale sta avendo una notevole rilevanza mediatica.

Forse troppa?

È di quest'idea il Presidente dell'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali che ha precisato: *"Con la pronuncia, la Corte si è limitata a ritenere non irragionevole il bilanciamento tra privacy dei dipendenti ed esigenze datoriali, affermato dalla giurisdizione romena", riaffermando dunque "nel caso concreto, che i controlli datoriali sull'attività lavorativa sono ammissibili soltanto nella misura in cui siano strettamente proporzionati e non eccedenti lo scopo di verifica dell'adempimento contrattuale" e precisando che "essi devono essere inoltre limitati nel tempo e nell'oggetto; mirati (dunque non massivi) e fondati su presupposti (quali in particolare l'inefficienza dell'attività lavorativa del dipendente) tali da legittimarne l'esecuzione. Infine devono essere già previsti dalla policy aziendale, di cui il dipendente deve essere adeguatamente reso edotto".*

Facendo ora un passo indietro, la fattispecie giunta alla Corte di Strasburgo riguardava un cittadino romeno dipendente di una società privata che, su richiesta del datore di lavoro, aveva creato un account email per rispondere ai quesiti dei clienti. Tra il datore e il dipendente era dunque sorto un contenzioso in merito alla scarsa produttività dovuta, tra le altre cose, al presunto utilizzo da parte del dipendente per fini personali dell'indirizzo e-mail che aveva portato al licenziamento dello stesso.

Il percorso che ha portato la Corte a valutare l'ingerenza datoriale come proporzionale è stato il seguente:

- a) l'account era stato attivato su richiesta dell'azienda. La stessa aveva informato i dipendenti delle condizioni d'uso della e-mail aziendale, che non ne consentivano l'utilizzo per fini personali. La "ragionevole aspettativa di riservatezza" di cui godrebbe genericamente un lavoratore rispetto alle proprie comunicazione via e-mail sarebbe dunque stata ridotta;
- b) il monitoraggio datoriale delle e-mail è stato limitato nel tempo e nell'oggetto, nonché strettamente proporzionato allo scopo di provare l'inadempimento contrattuale del lavoratore (desunto da altri elementi), la cui scarsa produttività aveva determinato e legittimato il licenziamento;
- c) l'accesso alle e-mail del lavoratore da parte datoriale è stato legittimo proprio perché fondato sul presupposto della natura professionale del contenuto delle comunicazioni;
- d) l'identità degli interlocutori del lavoratore non è stata rivelata in sede giurisdizionale, né in tale sede il contenuto delle comunicazioni è stato oggetto di sindacato;
- e) il datore di lavoro non ha avuto accesso ad altri documenti archiviati sul computer del lavoratore; ed infine
- f) il dipendente non ha motivato la ragione dell'utilizzo della mail aziendale per fini personali.

Dunque, in definitiva, riallacciandosi alle considerazioni del Presidente dell'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali nazionale di cui sopra, anche tale pronuncia ribadisce i fondamentali **principi di necessità, finalità, legittimità e correttezza, proporzionalità e non eccedenza** del trattamento, nonché l'obbligo di predisporre una preventiva **informativa** del lavoratore e una **policy aziendale** che disciplini l'utilizzo della posta elettronica, di internet e di altri strumenti informatici nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Tali ultimi adempimenti sono divenuti ormai necessari anche in considerazione della modifica dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori ad opera del Jobs Act che permette l'utilizzazione "a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro" dei dati dei lavoratori raccolti mediante strumenti di controllo a distanza condizionandola, però, all'adozione di una informativa ai lavoratori sulle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli nel rispetto della normativa sulla Data Privacy.

Per ulteriori informazioni ed un approfondimento:

Contact details

Rucellai & Raffaelli (Milano)

Avv. Lorenzo Conti - Partner

Tel.: 02 7645771

Email: l.conti@rucellaieraffaelli.it

Via Monte Napoleone, 18 - 21021 Milano

www.rucellaieraffaelli.it

Rucellai & Raffaelli (Milano)

Avv. Francesco Pedroni

Tel.: 02 7645771

Email: f.pedroni@rucellaieraffaelli.it

Via Monte Napoleone, 18 - 21021 Milano

www.rucellaieraffaelli.it