



L'ANGOLO DELL'ESPERTO

Internet nei luoghi di lavoro: ecco le linee guida

Le nuove esigenze del mondo digitale hanno generato legittime necessità del datore di lavoro di proteggere se stesso, i terzi ed i propri beni da aggressioni condotte mediante i sistemi informatici o a danno dei medesimi. Tuttavia il datore di lavoro, nell'assolvere i suoi poteri di organizzazione e direzione e controllo dell'impresa e dei suoi fattori produttivi (ex art. 2026, 2087 e 2104 c.c.) non può ledere il diritto alla privacy del lavoratore o sfruttare la sua posizione per controllare a distanza l'attività lavorativa (art. 4 Stat. Lav). Il bilanciamento di questi due opposti interessi non è di facile soluzione, anche perché la disciplina in questione è in continua evoluzione e spesso in contrasto con altre normative precedenti. Sul punto si è pronunciato di recente il Garante per la protezione dei dati personali (documento web n. 1387522, delibera n.13 01/03/07) che ha elencato le Linee Guida relative al traffico internet ed al corretto utilizzo della posta elettronica nei luoghi di lavoro. Viene disposto infatti che il datore di lavoro deve stabilire le modalità d'uso ed assicurare la funzionalità e il corretto impiego dei mezzi informatici da parte dei lavoratori, ossia provvedere a far configurare i terminali in modo tale da evitare il traffico internet illecito, questo in conformità alle nuove normative antiriciclaggio, antipedopornografia (Dm 08/01/2007) e antiterroris-

mo (Reg. Consiglio Ce n. 1210/03); di conseguenza è onere del datore di lavoro provvedere alla sicurezza dei sistemi operativi provvedendo così all'installazione di software antivirus, antispam, etc. Il datore di lavoro, utilizzando sistemi informatici per esigenze produttive e organizzative (ad esempio 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 (art. 4 comma 2), di sistemi che consentono indirettamente un controllo a distanza (cd. Controllo preterintenzionale) determinando un trattamento di dati personali riferiti o riferibili ai lavoratori; ciò anche in presenza di attività di controllo discontinue. Il trattamento dei dati che ne consegue può risultare lecito però, a tutela dei lavoratori e per evitare abusi di potere da parte del datore di lavoro, 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. Ulteriore obbligo del datore di lavoro è quello di adottare tutte le misure tecnologiche volte a minimizzare l'uso dei dati



identificativi, inoltre, se lo ritenesse opportuno, a provvedere preventivamente ad attuare misure restrittive dell'utilizzo di Internet per attività non correlate a quelle lavorative (es. download file, attività ludiche etc); è vietato a riguardo servirsi di controlli successivi sul lavoratore che leciti o meno, potrebbero rivelare convinzioni religiose, politiche, o addirittura lo stato di salute del prestatore. A tutela dei lavoratori e della loro privacy, i sistemi software devono essere programmati e configurati in modo da cancellare periodicamente ed automaticamente i dati personali relativi agli accessi ad internet ed al traffico telematico del lavoratore, la cui conservazione non sia necessaria. Per quanto riguarda la posta elettronica aziendale, è definita dalla giurisprudenza penale uno strumento di impresa, e come tale accessibile in relazione a legittime esigenze (quali l'operatività dell'azienda, la conformità alle misure di sicurezza, etc), per tale ragione questa non sarebbe assistita dal principio di segretezza della corrispondenza (ex art 15 Cost e 616 ss cod. pen.). Il garante, invece, per maggior tutela, dispone che sia designato dal datore di lavoro un responsabile della casella di posta aziendale il quale è l'unico a poter avere accesso diretto alla mail. Inoltre, se vi è un'esigenza concreta di protezione dei dati personali del lavoratore, il datore ha l'obbligo di affiancare all'indirizzo condiviso, un indirizzo aziendale personale, tuttavia qualora si debba conoscere il contenuto dei messaggi di posta elettronica in caso di assenza improvvisa o prolungata e per improrogabili necessità legate all'attività lavorativa, l'interessato sia messo in grado di delegare un altro lavoratore fiducia-



rio a verificare il contenuto dei messaggi e a inoltrare al titolare del trattamento quelli ritenuti rilevanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Di tale attività dovrebbe essere informato il lavoratore interessato alla prima occasione utile.

Indirizzo e-mail di riferimento: pietrozamparese@libero.it Dott. Pietro, Mario Zamparese

Prof. Avv. Nicola De Marinis
Università degli Studi del Molise