

Controlli a distanza e divieto al controllo indiscriminato di e-mail e Internet

Il Garante per la protezione dei dati personali, con la Newsletter n. 419 del 15 Settembre 2016, ha reso noto il provvedimento n. 303 del 13 Luglio 2016, con il quale si è pronunciato in merito alle verifiche indiscriminate sulla posta elettronica e sulla navigazione web del personale, definendole in contrasto con il Codice della privacy e con lo Statuto dei lavoratori.

.....

Con il provvedimento in oggetto, il Garante per la protezione dei dati personali ha vietato a un'università il monitoraggio massivo delle attività in Internet dei propri dipendenti.

Il caso era sorto per la denuncia del personale tecnico-amministrativo e docente, che lamentava la violazione della propria privacy e il controllo a distanza posto in essere dall'Ateneo, che raccoglieva e conservava, per un periodo di 5 anni, i file di log relativi al traffico internet contenenti, tra gli altri, il MAC Address (Media Access Control Address), l'indirizzo IP, nonché informazioni relative all'accesso ai servizi internet, all'utilizzo della posta elettronica ed alle connessioni di rete di una serie di utenti fra cui docenti, ricercatori, personale tecnico amministrativo e bibliotecario, studenti, dottorandi, specializzandi e assegnisti di ricerca, professori a contratto e visiting professor.

Nel corso dell'istruttoria, l'amministrazione ha respinto le accuse, sostenendo che l'attività di monitoraggio delle comunicazioni elettroniche era attivata saltuariamente, e solo in caso di rilevamento di software maligno e di violazioni del diritto d'autore o di indagini della magistratura.

L'Università aveva inoltre aggiunto che non venivano trattati dati personali dei dipendenti che si connettevano alla rete.

L'istruttoria del Garante ha invece evidenziato che i dati raccolti erano chiaramente riconducibili ai singoli utenti, anche grazie al tracciamento puntuale degli indirizzi Ip (indirizzo Internet) e dei Mac Address (identificativo hardware) dei pc assegnati ai dipendenti.

L'infrastruttura adottata dall'Ateneo, diversamente da quanto affermato, consentiva poi la verifica costante e indiscriminata degli accessi degli utenti alla rete e all'e-mail, utilizzando sistemi e software che non possono essere considerati, in base alla

normativa, "strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa". Tali software, infatti, non erano necessari per lo svolgimento della predetta attività ed operavano, peraltro, in background, con modalità non percepibili dall'utente, i quali non avevano ricevuto inoltre un'idonea informativa sul modo in cui l'ateneo utilizzava i loro dati personali.

E' stato così violato lo Statuto dei lavoratori - anche nella nuova versione modificata dal cosiddetto "Jobs Act" , che in caso di controllo a distanza prevede l'adozione di specifiche garanzie per il lavoratore.

Nel provvedimento , il Garante ha rimarcato che l'Università avrebbe dovuto privilegiare misure graduali che rendessero assolutamente residuali i controlli più invasivi, legittimati solo in caso di individuazione di specifiche anomalie, come la rilevata presenza di virus. In ogni caso, si sarebbero dovute prima adottare misure meno limitative per i diritti dei lavoratori.

L'Autorità ha infine riscontrato che l'Università non aveva fornito agli utilizzatori della rete un'idonea informativa privacy, tale non potendosi ritenere la mera comunicazione al personale del Regolamento relativo al corretto utilizzo degli strumenti elettronici, violando così il principio di liceità alla base del trattamento dei dati personali.

Per tutto quanto detto , l'Autorità ha quindi dichiarato illecito il trattamento dei dati personali così raccolti e ne ha vietato l'ulteriore uso, imponendo comunque la loro conservazione per consentirne l'eventuale acquisizione da parte della magistratura.

Il punto sui controlli a distanza

Nonostante la riforma del lavoro operata dal Jobs Act sia intervenuta , fra l'altro, sull'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori (la legge 300/1970), allargando le maglie dell'utilizzo di strumenti che si prestano anche a un monitoraggio dell'attività dei dipendenti, il controllo a distanza dei lavoratori deve comunque tener conto di una serie di vincoli.

Ricordiamo infatti che sullo Statuto dei lavoratori e sui controlli a distanza dei dipendenti è intervenuta , come menzionato sopra, la riforma del Jobs Act (legge delega 183/2014):

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

nello specifico l'articolo 23 del decreto legislativo 151 del 2015, di attuazione della delega, ha rivisto l'articolo 4 della legge 300, che Vi riproponiamo brevemente qui di seguito.

Il nuovo articolo 4 dello Statuto dei lavoratori prevede che gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori “possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive e per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale”.

La loro installazione è, però, subordinata a una serie di presupposti:

- deve, infatti, esserci “l'accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze aziendali”.
- In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate in diverse province della stessa regione o in più regioni, l'installazione degli impianti di controllo può avvenire dietro accordo delle “associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

In mancanza di accordi:

- Si può procedere all'installazione con l'autorizzazione della direzione territoriale del lavoro o, in caso di imprese con più unità produttive dislocate in diverse province o regioni, del ministero del Lavoro.
Il tutto deve comunque essere preceduto da un'adeguata informativa da fornire ai lavoratori.

I vincoli necessari per l'installazione degli apparati che possono fungere anche da controllo non scattano nel caso degli “strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e degli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze”.