

Garante privacy e divieto di controlli indiscriminati su e-mail e smartphone aziendali

Il Garante per la protezione dei dati personali ha pubblicato la Newsletter n. 424 del 17 Febbraio 2017, con la quale, tra le altre cose, ha ribadito che l'accesso in maniera indiscriminata alla posta elettronica o ai dati personali contenuti negli smartphone in dotazione al personale, da parte del datore di lavoro, è un comportamento illecito.

.....

Il datore di lavoro non può accedere in maniera indiscriminata alla posta elettronica o ai dati personali contenuti negli smartphone in dotazione al personale, in quanto tale comportamento è considerato un comportamento illecito.

Il reclamo

La vicenda nasce dal reclamo di un dipendente che si era rivolto al Garante lamentando un illegittimo trattamento effettuato dalla società datrice di lavoro, una multinazionale, che avrebbe acquisito informazioni anche private contenute nella e-mail e nel telefono aziendale, sia durante il rapporto professionale sia dopo il suo licenziamento.

Il lavoratore presentava quindi reclamo al Garante della privacy, lamentando l'illegittimità del trattamento di dati personali effettuato dalla società datrice di lavoro nell'ambito del rapporto di lavoro, allo stato non più in essere. Nel reclamo chiedeva all'Autorità di disporre il blocco nonché il divieto del trattamento effettuato dalla società.

Il reclamante chiedeva altresì di ordinare la cancellazione dei dati trattati in violazione di legge "previa trasmissione in forma intellegibile [...] della corrispondenza personale presente nell'account [di posta elettronica] e dei files personali contenuti nel telefono aziendale" e la "restituzione di tutto ciò che fosse presente nella stanza" all'epoca assegnatagli.

L'istruttoria

Dai riscontri effettuati dall'Autorità erano effettivamente emerse numerose irregolarità.

La società, ad esempio, non aveva adeguatamente informato i lavoratori sulle modalità e finalità di utilizzo degli strumenti elettronici in dotazione, né su quelle relative al trattamento dei dati. Aveva poi configurato il sistema di posta elettronica in modo da conservare copia di tutta la corrispondenza per ben dieci anni, un tempo non proporzionato allo scopo della

raccolta. Esisteva anche una procedura che consentiva alla società di accedere al contenuto dei messaggi che, in linea con la policy aziendale, potevano avere anche carattere privato. Era inoltre emerso che la società continuava a mantenere attive le caselle e-mail fino a sei mesi dopo la cessazione del contratto, senza però dare agli ex dipendenti la possibilità di consultarle o, comunque, senza informare i mittenti che le lettere non sarebbero state visionate dai legittimi destinatari ma da altri soggetti.

Nel corso dell'istruttoria veniva accertato, inoltre, che il titolare poteva accedere da remoto – non solo per attività di manutenzione – alle informazioni contenute negli smartphone in dotazione ai dipendenti (anche privatissime e non attinenti allo svolgimento dell'attività lavorativa), di copiarle o cancellarle, di comunicarle a terzi violando i principi di liceità, necessità, pertinenza e non eccedenza del trattamento.

La decisione

All'esito dell'esame delle dichiarazioni rese all'Autorità nel corso del procedimento nonché della documentazione acquisita, emergeva che effettivamente la società in qualità di titolare aveva effettuato (e continuava ad effettuare) operazioni di trattamento di dati personali riferiti al reclamante, nonché ad altri dipendenti, sia in costanza del rapporto di lavoro che successivamente alla sua cessazione, che risultavano per alcuni profili non conformi alla disciplina in materia di protezione dei dati personali.

Il Garante della privacy vietava, quindi, alla multinazionale l'ulteriore utilizzo dei dati personali trattati in violazione di legge, definendo che la società poteva solo conservarli per la tutela dei diritti in sede giudiziaria.

Nel disporre il divieto l'Autorità affermava che il datore di lavoro, pur avendo la facoltà di verificare l'esatto adempimento della prestazione professionale ed il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro da parte dei dipendenti, deve in ogni caso salvaguardarne la libertà e la dignità, attenendosi ai limiti previsti dalla normativa. Ricordava inoltre che la disciplina di settore in materia di controlli a distanza non consente di effettuare attività idonee a realizzare, anche indirettamente, il controllo massivo, prolungato e indiscriminato dell'attività del lavoratore.

I lavoratori, poi, devono essere sempre informati in modo chiaro e dettagliato sulle modalità di utilizzo degli strumenti aziendali ed eventuali verifiche.

Il Garante disponeva quindi l'apertura di un autonomo procedimento per verificare l'applicazione di eventuali sanzioni amministrative.

In definitiva

Considerato che la società consentiva, in sé ragionevolmente, "l'uso di e-mail a scopo privato in orario non lavorativo", le descritte operazioni consentivano l'eventuale trattamento di dati "non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale" del dipendente nonché di dati sensibili in violazione dell'articolo 8 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e 10 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Sul punto quindi, con riferimento alla violazione del menzionato art. 8, il Garante ha ritenuto che "acquisire e conservare dati che contengono (o possono contenere) simili informazioni importa già l'integrazione della condotta vietata".

Ricordiamo, in breve, la disciplina lavoristica in materia di controlli a distanza, così come richiamata in motivazione nella decisione del Garante..

Tale disciplina (artt. 11, comma 1, lett. a) e 114 del Codice in materia di protezione di dati personali e art. 4, Legge 20.5.1970, n. 300) pure a seguito delle modifiche disposte con l'art. 23 del decreto legislativo 14 Settembre 2015, n. 151, non consente l'effettuazione di attività idonee a realizzare (anche indirettamente) il controllo massivo, prolungato e indiscriminato dell'attività del lavoratore (così come previsto dalle Linee guida per posta elettronica e internet e dalla Raccomandazione del Consiglio di Europa del 1 Aprile 2015).

Inoltre, il datore di lavoro, pur avendo la facoltà di verificare l'esatto adempimento della prestazione lavorativa ed il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro da parte dei dipendenti, deve in ogni caso salvaguardarne la libertà e la dignità e, in applicazione dei principi di liceità e correttezza dei trattamenti di dati personali, informare in modo chiaro e dettagliato circa le consentite modalità di utilizzo degli strumenti aziendali e l'eventuale effettuazione di controlli anche su base individuale. L'assenza di una esplicita policy al riguardo può determinare una legittima aspettativa del lavoratore, o di terzi, di confidenzialità rispetto ad alcune forme di comunicazione.