

Privacy e conversazioni via Skype dei dipendenti

Il Garante per la protezione dei dati personali ha pubblicato, su proprio sito internet, la Newsletter n. 406 del 28 settembre 2015, con la quale, tra le altre cose, tratta della materia delle conversazioni telefoniche in azienda.

In particolare il Garante specifica che il datore di lavoro non può spiare le conversazioni Skype dei dipendenti. Il contenuto di comunicazioni di tipo elettronico o telematico scambiate dai dipendenti nell'ambito del rapporto di lavoro godono di garanzie di segretezza tutelate anche a livello costituzionale.

.....

Il Garante della Privacy con il messaggio in esame ha dichiarato che il datore di lavoro non può conservare le conversazioni Skype dei dipendenti nemmeno per documentare una condotta denigratoria ai danni dell'azienda e neppure se il lavoratore ha lasciato attiva l'icona di Skype sul computer della postazione lavorativa.

Il fatto

Il caso traeva origine dal ricorso con cui una ex dipendente aveva chiesto la cancellazione, trasformazione in forma anonima o blocco dei dati personali che la riguardavano "riportati nella lettera di contestazione disciplinare nonché nella lettera di licenziamento, siccome trattati in violazione di legge".

La ricorrente, che nell'ambito dell'organizzazione aziendale si occupava della gestione dei rapporti con i clienti/fornitori esteri, in particolare russi ed ucraini, aveva in particolare eccepito che i predetti dati, riferiti a conversazioni avute dalla medesima con alcuni partnership stranieri del datore di lavoro mediante l'utilizzo del software Skype installato sul computer assegnatole in dotazione per lo svolgimento delle proprie mansioni, sarebbero stati acquisiti illegittimamente dalla società, in quanto l'interessata non sarebbe mai stata informata "in ordine ai mezzi ed alle procedure utilizzate dal datore di lavoro per il controllo del p.c. aziendale", che quindi sarebbe avvenuto in modo occulto, e contestava altresì che parte delle conversazioni allegate a fondamento del licenziamento sarebbero state in realtà "effettuate dalla ricorrente successivamente all'uscita dall'azienda

direttamente da casa (su un diverso p.c.) tramite un diverso account Skype, privato, con profilo personale”.

La società, nel contestare quanto affermato dalla ex dipendente, eccepiva di aver acquisito legittimamente i dati di cui era stata invocata la cancellazione in quanto la lavoratrice, uscita dall'azienda per iniziare un periodo di ferie anticipate dovuto ad una situazione di tensione venutasi a creare tra le parti, aveva lasciato acceso il proprio computer portatile con il monitor in funzione e con l'icona di Skype ancora attiva con una serie di conversazioni in atto.

In particolare, il rappresentante legale della società “passando alla postazione della ricorrente per verificare a che punto fosse il lavoro svolto dalla stessa e appurare se avesse lasciato eventuali appunti” successivamente all'uscita dall'azienda, avrebbe pertanto rilevato tale dimenticanza, prendendo altresì casualmente cognizione del contenuto di conversazioni, lesive della reputazione dell'azienda e dello stesso rappresentante legale, intrattenute dalla medesima tramite Skype con corrispondenti stranieri della società”.

Il datore di lavoro, allarmato dalla situazione e rendendosi conto che la propria azienda poteva subire pregiudizi dal comportamento tenuto dalla dipendente, aveva preso dunque contatti con la società addetta alla manutenzione straordinaria dei sistemi chiedendo alla stessa, onde cercare di tamponare “la fuga di notizie”, di modificare la password di accesso al computer al fine di impedire alla ricorrente di accedere anche dall'esterno ai dati aziendali e rilevando tuttavia che l'opera denigratoria a suo danno era proseguita anche dopo l'allontanamento della medesima dall'azienda, tenuto conto del fatto che le conversazioni via Skype erano riprese successivamente (la dipendente evidentemente utilizzava lo stesso profilo sia a casa che in azienda) e ciò che scriveva, veniva contemporaneamente visualizzato sullo schermo del pc aziendale a lei in uso e, simultaneamente, letto dal legale rappresentante” e dall'amministratore di sistema.

La società comunicava inoltre di aver, in ragione di ciò, tenuto acceso il computer della dipendente per tutta la notte e il giorno successivo sino a quando, evidentemente, la dipendente cambiava la password d'accesso al profilo Skype, dichiarando altresì di aver provveduto, prima di tale momento, a far installare sul medesimo computer un programma (SkypeLog View V1.52) che consentiva la visualizzazione “delle conversazioni temporanee che sono transitate sul pc aziendale” fino al successivo verificarsi del cambio di password, provvedendo, nei giorni successivi, a stamparle e far tradurre quelle formulate in lingua straniera.

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)

La decisione

Il Garante privacy accoglieva il ricorso presentato dalla ex dipendente.

Sul punto, osservava l’Autorità che “pur spettando al datore di lavoro la definizione delle modalità di corretto utilizzo degli strumenti di lavoro, occorre comunque, nell’esercizio di tale prerogativa, rispettare la libertà e la dignità dei lavoratori, nonché, con specifico riferimento alla disciplina in materia di protezione dei dati personali, i principi di correttezza, (secondo cui le caratteristiche essenziali dei trattamenti devono essere rese note ai lavoratori), di pertinenza e non eccedenza di cui all’art. 11 comma 1 del Codice, tenuto conto del fatto che ciò può determinare il trattamento di informazioni personali, anche non pertinenti o di dati di carattere sensibile”.

Nel caso di specie, ciò era reso ancora più evidente dal fatto che i dati raccolti riguardavano comunicazioni telematiche in parte avvenute anche al di fuori dell’ambito lavorativo quando la dipendente, collocata in ferie, si trovava già presso il proprio domicilio privato.

In generale, proseguiva il Garante, secondo quanto espressamente enunciato anche nel provvedimento contenente le “Linee guida del Garante per posta elettronica e Internet” (adottato dall’Autorità il 1° marzo 2007 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 58 del 10 marzo 2007), il contenuto di comunicazioni di tipo elettronico e/o telematico scambiate dal dipendente nell’ambito del rapporto di lavoro sono assistite da garanzie di segretezza tutelate anche a livello costituzionale “la cui *ratio* risiede nel proteggere il nucleo essenziale della dignità umana e il pieno sviluppo della personalità nelle formazioni sociali” (punto 5.2 lett. b); **ciò comporta la necessità che l’eventuale trattamento dei dati riferiti a comunicazioni di posta elettronica o assimilabili, inviate e ricevute dal dipendente nello svolgimento dell’attività lavorativa, debba essere garantito da un elevato livello di tutela atto ad impedire, in un’ottica di bilanciamento con i contrapposti interessi del datore di lavoro e in attuazione dei principi di necessità, correttezza, pertinenza e non eccedenza, “un’interferenza ingiustificata sui diritti e sulle libertà fondamentali di lavoratori, come pure di soggetti esterni che ricevono o inviano comunicazioni elettroniche di natura personale o privata”.**

Nel caso di specie, continuava l’Autorità, l’interferenza nelle comunicazioni, per pacifica ammissione del datore di lavoro, risultava essere stata attuata attraverso la configurazione sul computer aziendale assegnato alla dipendente, peraltro assente per essere stata collocata in ferie, di un apposito programma atto a visualizzare sia le conversazioni Skype

effettuate dalla ricorrente dalla propria postazione di lavoro prima di lasciare la sede aziendale che le conversazioni avvenute successivamente a tale momento tra l'interessata e soggetti terzi attraverso un computer collocato presso l'abitazione della stessa.

In conclusione, l'attività di raccolta posta in essere dal datore di lavoro, riguardando in parte comunicazioni avvenute nel corso di svolgimento delle mansioni della lavoratrice che comunicazioni effettuate dalla ricorrente al di fuori di esse, risulta essere stata posta in essere con modalità che si pongono in evidente contrasto sia con le "Linee guida del Garante per posta elettronica e Internet", nonché con la stessa policy aziendale adottata a riguardo dal titolare del trattamento e specificamente approvata negli stessi termini dalla Direzione Territoriale del Lavoro, che con le disposizioni più generalmente poste dall'ordinamento a tutela della segretezza delle comunicazioni (v. art. 15 Cost. e artt. 616 ss. c.p.).

Da tutto quanto sopra ne conseguiva l'accoglimento del ricorso.

In definitiva

Vista l'attualità del tema in relazione anche alla recente liberalizzazione posta dal Jobs Act , sulla quale abbiamo avuto modo di soffermarci di recente (vedi la ns. dello scorso 4 Settembre, dal titolo "I controlli a distanza dei lavoratori nei decreti attuativi del Jobs Act"), è interessante la lettura della sentenza in commento, dove il Garante per la protezione dei dati personali è inteso tornare a ribadire l'obbligo , per il datore di lavoro, di rispettare la privacy dei propri dipendenti nelle comunicazioni di tipo elettronico o telematico scambiate nell'ambiente di lavoro, come ad esempio le videoconferenze e le conversazioni via Skype, in quanto tali comunicazioni godono di garanzie di segretezza tutelate a livello costituzionale.

Come si legge nella sentenza, infatti, pur spettando al datore di lavoro definire le modalità di utilizzo degli strumenti aziendali, occorre comunque che queste rispettino la libertà e la dignità dei lavoratori, nonché i principi di correttezza (secondo cui le caratteristiche essenziali dei trattamenti di dati devono essere rese note ai lavoratori), di pertinenza e non eccedenza stabiliti dal Codice privacy. Principi questi da tenere ben presenti, in considerazione del fatto che l'esercizio del controllo da parte del datore di lavoro può determinare la raccolta di informazioni personali, anche non pertinenti, di natura sensibile oppure riferite a terzi.