



# Controllo Informativo



**Sentenza Cassazione Civile n. 4375 del 23.02.2010 e linee guida del Garante Privacy su posta elettronica e internet (delibera n. 13 del 01.03.2007)**

*Giunge in Cassazione il problema della legittimità del controllo informatico del Lavoratore, in relazione alla navigazione in internet e/o all'invio di e-mail effettuate con strumenti aziendali ma per scopi personali.*

La Suprema Corte, con sentenza n. 4375/2010, ha sancito l'illegittimità dell'utilizzo di programmi informatici che consentono il monitoraggio, da parte del datore di lavoro, della posta elettronica e degli accessi internet, costituendo questi, di fatto, strumenti di controllo nel momento in cui - in ragione delle loro caratteristiche - consentono allo stesso datore di lavoro di controllare a distanza l'attività lavorativa dei propri dipendenti. Ne consegue che i dati acquisiti da tali programmi, ove per gli stessi non siano rispettate le condizioni legittimanti di cui all'art. 4, comma 2, della legge n. 300 del 1970 (quali l'accordo con le rappresentanze sindacali o la commissione interna o, in mancanza, l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro), non sono utilizzabili nel procedimento disciplinare instaurato nei confronti del lavoratore.



*Sull'argomento, ruolo primario rivestono anche le "linee guida del Garante per la Protezione dei Dati Personali per posta elettronica e internet", adottate con delibera n. 13 del 1° marzo 2007.*

Con propria e autonoma deliberazione il Garante della Privacy ha fissato l'onere del datore di lavoro di prefigurare e pubblicizzare una policy interna rispetto al corretto uso dei mezzi ed agli eventuali controlli, volta a prevenire - con opportuni accorgimenti tecnici - l'uso non autorizzato degli strumenti assegnati al dipendente. Ha altresì stabilito che nell'effettuare controlli sull'uso degli strumenti elettronici deve essere evitata un'interferenza ingiustificata sui diritti e sulle libertà fondamentali dei lavoratori, come pure di soggetti esterni che ricevono o inviano comunicazioni elettroniche di natura personale o privata. È stato precisato che l'eventuale controllo è lecito solo se sono rispettati i principi di pertinenza e non eccedenza. Secondo il Garante, poi, deve essere, per quanto possibile, preferito un controllo preliminare su dati aggregati, riferiti all'intera struttura lavorativa o a sue aree. Il controllo anonimo può concludersi con un avviso generalizzato e, in assenza di successive anomalie, non è di regola giustificato effettuare controlli su base individuale. Va esclusa l'ammissibilità di controlli prolungati, costanti o indiscriminati. Il Garante ha, quindi, evidenziato che non può ritenersi consentito il trattamento effettuato mediante sistemi hardware e software preordinati al controllo a distanza grazie ai quali sia possibile ricostruire - a volte anche minuziosamente - l'attività dei lavoratori. È il caso, ad esempio, della lettura e della registrazione sistematica dei messaggi di posta elettronica, ovvero dei relativi dati esteriori, al di là di quanto tecnicamente necessario per svolgere il servizio e-mail; della riproduzione ed eventuale memorizzazione sistematica delle pagine web visualizzate dal lavoratore; della lettura e registrazione dei caratteri inseriti tramite tastiera o analogo dispositivo; dell'analisi occulta di computer portatili affidati in uso.

*Sul nostro sito [www.falcriubi.it](http://www.falcriubi.it) i testi della sentenza e della delibera del Garante*



La FALCRI ti ricorda che è sempre attivo il servizio **SMS Gate** per ricevere, sul tuo cellulare e in tempo reale, notizie e curiosità di carattere sindacale e che sul proprio sito [www.falcriubi.it](http://www.falcriubi.it) potrai trovare tutti gli approfondimenti che ti interessano ed i numeri telefonici dei Dirigenti Sindacali FALCRI a tua disposizione per ogni necessità. Inoltre, da oggi i documenti FALCRI sono reperibili anche nella "Bacheca Sindacale Elettronica" presente nel link "CORPORATE PORTAL/Ricerca e Documentazione/Risorse documentali/Bacheca Sindacale" del portale UBI.