



L' e-mail aziendale

UNIVERSITÁ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
FACOLTÁ DI GIURISPRUDENZA
DIRITTO PRIVATO DELL'INFORMATICA
"A.A. 2006/2007"

DOCENTI: PROF. BRUNO TROISI - DOTT. MASSIMO FARINA


AUTORI: ELENA ORTU - LUISA ROBERTO

L' uso dell' e-mail aziendale

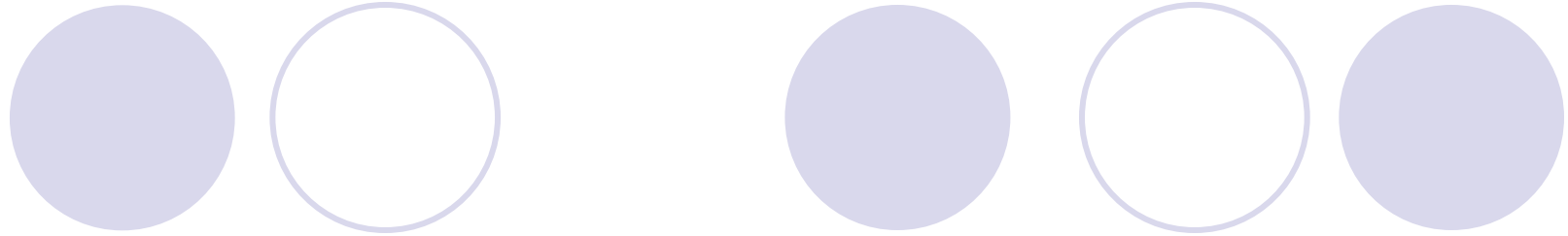
La posta elettronica è:

- un mezzo di lavoro e di autoespressione
- stata assimilata alla posta cartacea tradizionale

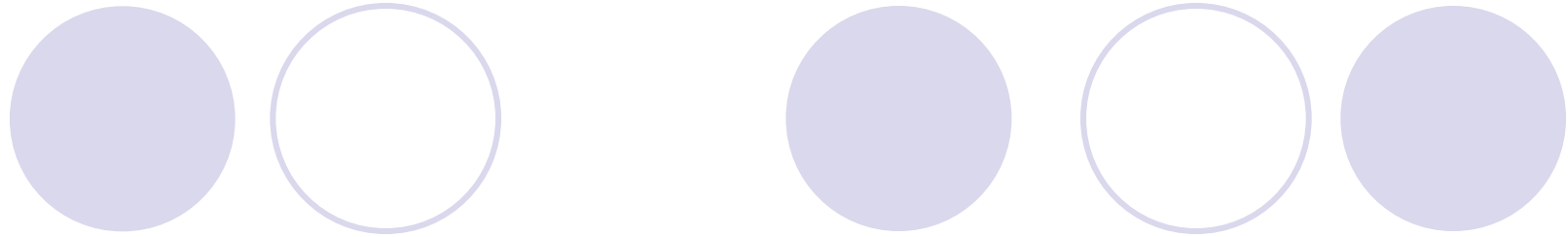
AUTORI: ELENA ORTU - LUISA ROBERTO

- 
- Art. 15 Cost. “La libertà e la segretezza della corrispondenza e di ogni altra forma di comunicazione sono inviolabili. La loro limitazione può avvenire soltanto per atto motivato dell’ autorità giudiziaria con le garanzie stabilite dalla legge”

AUTORI: ELENA ORTU - LUISA ROBERTO



- Ma che cosa succede se la casella di posta è di proprietà del datore di lavoro?
- Quali poteri ha il datore di lavoro sull' e-mail concessa in uso al dipendente?

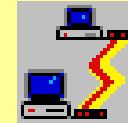


- sentenza del Tribunale di Torino, Sezione Distaccata di Chivasso, 20/06/2006 (dep. 15 settembre 2006), n. 143, ha stabilito che: **l'e-mail aziendale appartiene al datore di lavoro e pertanto in relazione al reato di cui all'art. 616 c.p. il fatto non sussiste qualora, anche in presenza di adeguata *policy* aziendale, il datore di lavoro acceda alla casella personalizzata del dipendente**

AUTORI: ELENA ORTU - LUISA ROBERTO



Secondo tale sentenza:




I computers utilizzati dai dipendenti di un'azienda devono ritenersi equiparati a **normali strumenti di lavoro**, forniti loro in dotazione **esclusivamente per lo svolgimento della attività aziendale demandatagli.**

- **Personalità dell'indirizzo non significa "privatezza"** del medesimo poiché l'indirizzo aziendale proprio in quanto tale, per sua intrinseca natura, può sempre essere **«nella disponibilità di accesso e lettura da parte di soggetti diversi, sempre appartenenti all'azienda, rispetto al suo consuetudinario utilizzatore»**
- *«i messaggi inviati tramite l'e-mail aziendale del lavoratore (anche se nell'estensione dell'indirizzo compare il nome dello stesso dipendente) rientrano nel normale scambio di corrispondenza che l'impresa intrattiene per l'esclusivo svolgimento delle prestazioni lavorative ad essa affidate e, pertanto tutte le attrezzature, comprese quelle informatiche, devono allora considerarsi correlate alla funzione del soggetto che nel frangente rappresenta l'impresa e, solo in via mediata, assegnate alla singola persona comunque fungibile nel rapporto col mezzo medesimo».*



- Un caso simile fu già sottoposto all'attenzione di un giudice di Milano (un G.I.P.) il 10 Maggio 2002, il quale emanò un'ordinanza di archiviazione su un procedimento aperto dal Pubblico Ministero dello stesso Ufficio Giudiziario, su denuncia della dipendente di una società milanese nei confronti del responsabile del reparto di project management e del rappresentante legale dell'azienda, indagati per violazione di corrispondenza aggravata. Questa ordinanza è divenuta ormai celebre per essere stata la prima decisione in materia di controllo della mailbox aziendale da parte del datore di lavoro.
- «*La **mailbox aziendale** – pur se “personale” (perché assegnata al singolo dipendente che ha un proprio “username” e una propria “password” per accedervi) – deve...essere intesa come semplice **“strumento di lavoro”**».*
- Quando la casella di posta elettronica è messa a disposizione del dipendente da parte del datore di lavoro, perde la sua qualità di strumento di comunicazione segreto e riservato.

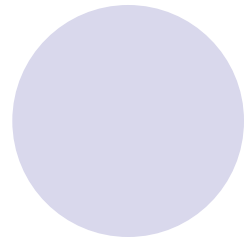
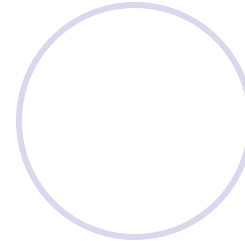
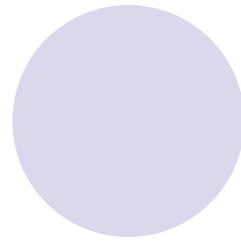
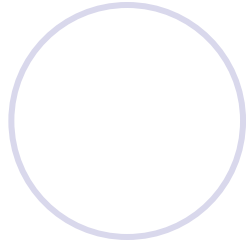
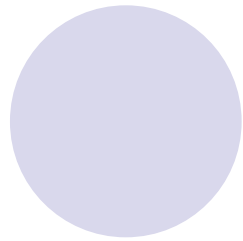
AUTORI: ELENA ORTU - LUISA ROBERTO

- 
- è anche necessario conformarsi alla normativa della legge 300/1970, cd. *“Statuto dei lavoratori”*, che vieta i controlli occulti e lesivi della dignità e riservatezza del lavoratore, consentendoli invece solo a determinate condizioni e garanzie (in particolare cfr. gli artt. 2, 3, 4 e 6 dello SdL).

Gruppo di lavoro ex Articolo 29 della direttiva 95/46/CE

- è indispensabile osservare i principi del Codice della Privacy, nonché i dettami del Gruppo dei Garanti europei (cd. **Gruppo di lavoro ex Articolo 29 della direttiva 95/46/CE**) raccolti nel **“Documento di lavoro riguardante la vigilanza sulle comunicazioni elettroniche sul posto di lavoro”** :
- necessità. comporta l'obbligo, in capo al datore di lavoro, di accertare che qualsiasi forma di controllo risulti assolutamente indispensabile in rapporto ad uno scopo determinato.
- La trasparenza relativa al comportamento tenuto dal datore di lavoro è un requisito necessario ma non sufficiente a legittimare la sorveglianza dello stesso. Non è ammesso alcun controllo occulto della posta elettronica da parte del datore di lavoro, salvo i casi in cui la legge lo consenta.
- L'attuazione del principio di trasparenza comporta che ai lavoratori venga fornita un' informativa preventiva completa in merito alla politica aziendale, ai dati registrati, all'adozione di misure tecniche di prevenzione come l'inibizione all'accesso di determinati siti, ai motivi alle finalità di un'attività di vigilanza, alle modalità di archiviazione di copie di riserve, alle sanzioni.
- proporzionalità deve essere anche confrontato con i dispositivi tecnologici disponibili per prevenire l'uso non corretto di internet e di posta elettronica come filtri e sistemi di blocco. In base al principio di conservazione di dati le informazioni legittimamente archiviate dal datore di lavoro sull'indirizzo di posta elettronica e l'uso di Internet devono essere accurate ed aggiornate e conservate per un periodo non superiore al necessario.
- L'ultimo è il principio di sicurezza che impone al datore di lavoro di prendere i provvedimenti tecnici ed organizzativi necessari a garantire che i dati personali da lui detenuti siano sicuri e protetti contro intrusioni dall'esterno.

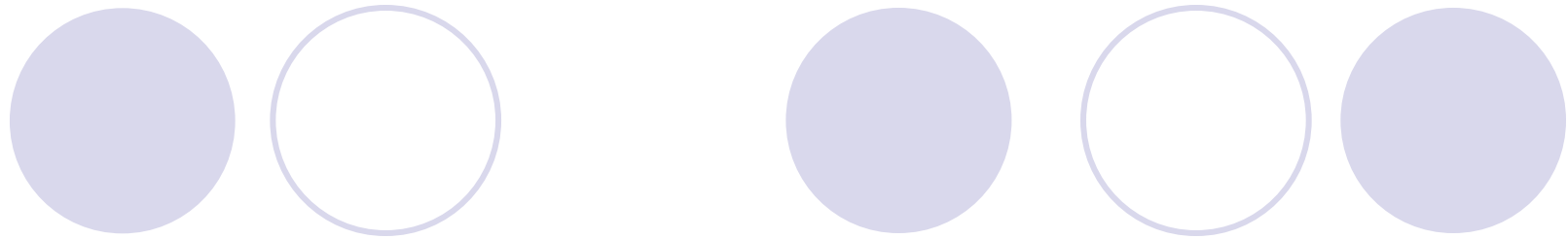
AUTORI: ELENA ORTU - LUISA ROBERTO



- La regola 10 dell'Allegato B al D.Lgs. 196/2003 recita come segue:
*«Quando l'accesso ai dati e agli strumenti elettronici è consentito esclusivamente mediante uso della **componente riservata della credenziale per l'autenticazione**, sono impartite idonee e preventive disposizioni scritte volte a individuare chiaramente le modalità con le quali il titolare può assicurare la disponibilità di dati o strumenti elettronici in caso di prolungata assenza o impedimento dell'incaricato che renda indispensabile e indifferibile intervenire per esclusive necessità di operatività e di sicurezza del sistema. In tal caso la custodia delle copie delle credenziali è organizzata garantendo la relativa segretezza e individuando preventivamente per iscritto i soggetti incaricati della loro custodia, i quali devono informare tempestivamente l'incaricato dell'intervento effettuato.»*



AUTORI: ELENA ORTU - LUISA ROBERTO



- Sono dunque leciti interventi da parte del datore di lavoro sia sui dati che sugli strumenti elettronici in presenza di *“indispensabili ed indifferibili necessità di operatività e di sicurezza del sistema”*, tra le quali si fa rientrare l'accesso alla casella di posta elettronica aziendale di un dipendente assente per malattia purché il singolo utente-lavoratore sia debitamente informato in via preventiva della suddetta procedura.

AUTORI: ELENA ORTU - LUISA ROBERTO

Linee guida del garante per l'uso della posta elettronica e internet sul luogo di lavoro

- Visti i reclami, le segnalazioni e i quesiti pervenuti riguardo all'uso di dati personali effettuati dai datori di lavoro riguardo all'uso, da parte di lavoratori, di strumenti informatici, **il garante della privacy ha tracciato nuove linee guida per posta elettronica e internet.** In base al provvedimento n°13 del 1 marzo 2007 si raccomanda l'adozione da parte delle aziende di un **disciplinare interno**, definito coinvolgendo anche le **rappresentanze sindacali**, nel quale siano chiaramente indicate le regole per l'uso di Internet e della posta elettronica:

AUTORI: ELENA ORTU - LUISA ROBERTO



POSTA ELETTRONICA



- Renda disponibili anche indirizzi condivisi tra più lavoratori (ifo@ente.it); urp@ente.it; ufficio reclami@ente.it), rendendo così chiara **la natura non privata della corrispondenza;**
- Valutata possibilità di attribuire al lavoratore un altro indirizzo (oltre quello di lavoro), **destinato ad un uso personale;**

- Preveda, in caso di assenza del lavoratore, **messaggi di risposta automatica** con le coordinate di altri lavoratori cui rivolgersi;
- Metta in grado il dipendente di delegare un altro lavoratore (**fiduciario**) a verificare il contenuto dei messaggi a lui indirizzati e a inoltrare al titolare quelli ritenuti rilevanti per l'ufficio, ciò **in caso di assenza prolungata o non prevista del lavoratore interessato e di improrogabili necessità legate all'attività lavorativa.**

AUTORI: ELENA ORTU - LUISA ROBERTO

INTERNET

- Individuare **preventivamente** i siti considerati correlati o meno con la prestazione lavorativa;

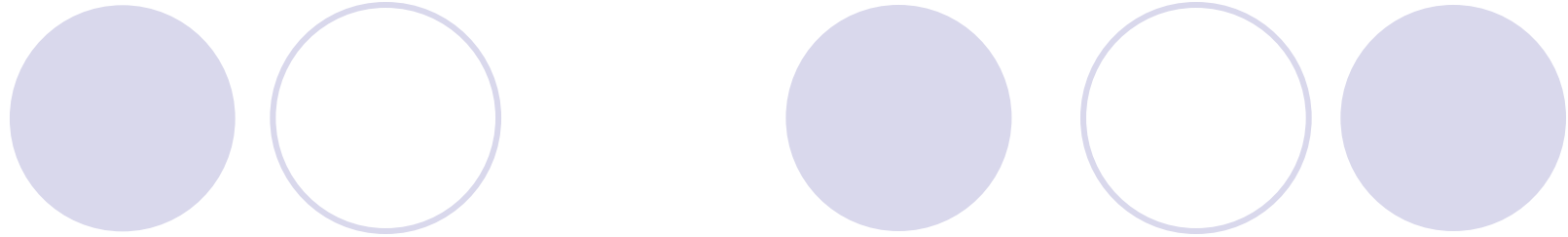


- **Utilizzare filtri** che prevengano determinate operazioni, quali l'accesso a siti inseriti in una sorta di black list o il download di file musicali o multimediali.

- Trattamento di dati in **forma anonima** o tale da precludere l'immediata identificazione di utenti mediante loro opportune aggregazioni (ad es., con riguardo ai file di log riferiti al traffico web, su base collettiva o per gruppi sufficientemente ampi di lavoratori);
- Eventuale **conservazione nel tempo dei dati** strettamente limitata al perseguimento di finalità organizzative, produttive e di sicurezza.



AUTORI: ELENA ORTU - LUISA ROBERTO



Qualora queste misure preventive non fossero sufficienti a evitare comportamenti anomali, gli eventuali controlli da parte del datore di lavoro devono essere effettuati con gradualità. In prima battuta si dovranno effettuare **verifiche di reparto, di ufficio, di gruppo di lavoro**, in modo da individuare l'area da richiamare all'osservanza delle regole. Solo successivamente ripetendosi l'anomalia, si potrebbe passare a **controlli su base individuale**. Il garante è intervenuto sia per **evitare abusi da parte dei "controllori"**, sia per **evitare abusi da parte dei dipendenti**.

AUTORI: ELENA ORTU - LUISA ROBERTO

● Evitare abusi da parte dei “controllori”;

L'analisi sistematica di messaggi di posta elettronica, pagine web visitate possono rivelare dati delicatissimi della persona:
convinzioni

convinzioni religiose, opinioni politiche, appartenenza a partiti, sindacati o associazioni, stato di salute, indicazione sulla vita sessuale.

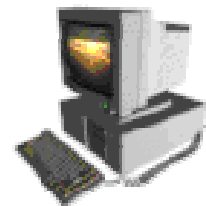
Ciò può costituire una **violazione della privacy** (poiché secondo il

Codice della privacy tale tipo di trattamento può essere effettuato senza consenso solo se necessario per difendere in giudizio un diritto

della personalità o altro diritto fondamentale), realizza inoltre un **“controllo a distanza dell'attività lavorativa”**, espressamente vietato dall' **art 4 dello statuto dei lavoratori**



AUTORI: ELENA ORTU - LUISA ROBERTO



Art. 4 dello statuto dei lavoratori

- E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori;
- Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro...**possono essere installate soltanto pervio accordo con le rappresentanze sindacali aziendali** (in assenza da queste occorre un accordo con la commissione interna);
- L'**ART.38** dello Statuto prevede una sanzione penale per l'inosservanza dalla norma.

● Evitare abusi da parte dei dipendenti;

Dipendenti che sempre più spesso sono impegnati in un uso esagerato del web per **motivi extralavorativi**



A cura di:
Ortu Elena
Roberto Luisa

AUTORI: ELENA ORTU - LUISA ROBERTO

LICENZA



C O M M O N S D E E D

Attribuzione - Non Commerciale - Condividi allo stesso modo 2.5

- Tu sei libero:
 - di riprodurre, distribuire, comunicare al pubblico, esporre in pubblico, rappresentare, eseguire o recitare l'opera
 - di creare opere derivate
 - Alle seguenti condizioni:
 - Attribuzione. Devi riconoscere il contributo dell'autore originario.
 - Non commerciale. Non puoi usare quest'opera per scopi commerciali.
 - Condividi allo stesso modo. Se alteri, trasformi o sviluppi quest'opera, puoi distribuire l'opera risultante solo per mezzo di una licenza identica a questa.
- In occasione di ogni atto di riutilizzo o distribuzione, devi chiarire agli altri i termini della licenza di quest'opera.
- Se ottieni il permesso dal titolare del diritto d'autore, è possibile rinunciare ad ognuna di queste condizioni.
- Le tue utilizzazioni libere e gli altri diritti non sono in nessun modo limitati da quanto sopra

AUTORI: ELENA ORTU - LUISA ROBERTO