



**Studio Filippi**  
**Consulenti d'impresa**  
Viale Dieci Martiri, 37  
36100 Vicenza  
Linea 1: 0444 525824  
Linea 2: 0444 231183  
Fax: 0444 809824  
[www.studio-filippi.it](http://www.studio-filippi.it)



## **Circolare 41 2012**

affronteremo oggi il seguente argomento:

### **- Privacy: Controlli sul pc aziendale**

#### **In sintesi**

Ferrara, 31 agosto 2012: il Tribunale, Sezione Lavoro, ha condannato un'Azienda della Provincia di Ferrara al pagamento, a titolo di indennizzo, di 6 mensilità (pari all'ultima retribuzione ricevuta), oltre al pagamento di € 15.000,00 per il danno morale conseguente alla violazione della privacy, in favore di un dipendente illegittimamente licenziato, il cui pc aziendale era stato oggetto di verifiche illecite.

Peculiarità: la sentenza riconosce al dipendente il danno morale derivante dalla violazione della privacy.

#### **CONTROLLO A DISTANZA DEL LAVORATORE**

*Come contemperare il diritto delle imprese a monitorare il comportamento dei propri dipendenti e il diritto degli stessi alla privacy?*

#### **Fattispecie concreta**

Nel caso sottoposto all'esame del Tribunale, l'Azienda in questione ha fatto controllare, da una ditta specializzata, n. 3 pc aziendali (tra cui quello del dipendente poi licenziato), adducendo, come motivazione, la necessità di mettere in sicurezza i sistemi informatici in uso negli uffici. Nella pratica, questo si è tradotto in una sorta di monitoraggio di tutto il materiale contenuto negli strumenti analizzati. A seguito della verifica, è emerso l'utilizzo, da parte del dipendente licenziato, di un *software* non originale, non adeguato all'attività istituzionale, non autorizzato, oltre all'utilizzo di un programma per scaricare musica e filmati. In ragione di tanto, l'Azienda, accusando il dipendente di impiego personale di un mezzo aziendale, ha provveduto alla sua sospensione, cui ha fatto seguito il licenziato, dappoi impugnato dal medesimo lavoratore. In particolare, l'impugnazione ha contemplato la violazione della privacy per illegittima acquisizione di dati personali e pretestuosità del fatto → il dipendente ha lamentato la circostanza che l'Azienda avesse completamente disatteso le Linee guida del Garante per la Protezione dei dati personali dd. 1.3.2007 ("Lavoro: le linee guida del Garante per posta elettronica e internet"), in ragione delle quali

i controlli possono essere fatti tenuto conto delle finalità (connesse a specifiche esigenze organizzative, produttive e di sicurezza del lavoro), che devono essere “*determinate, esplicite e legittime, osservando il principio di pertinenza e non eccedenza*”.

Nella specie, il Tribunale ha ritenuto che l’Azienda, poi condannata, avesse in realtà ‘ecceduto’, forzando i canoni di trasparenza e riservatezza, con conseguente riconoscimento al dipendente del danno morale derivante dalla violazione della privacy.

## Approfondimento

In merito alla possibilità dei controlli sul corretto utilizzo degli strumenti di lavoro, il Garante della Privacy, con il Provvedimento dd. 1.3.2007, ha dettato delle Linee guida per posta elettronica e internet, puntando sul temperamento degli interessi, da una parte, del lavoratore alla riservatezza e, dall’altra, del datore di lavoro che intenda prevenire l’uso arbitrario degli strumenti informatici aziendali.

La questione del monitoraggio sull’utilizzo, da parte dei dipendenti, del servizio di posta elettronica e di navigazione in internet è stata affrontata dall’Autorità Garante proprio per il rischio, legato a questo tipo di controllo, che vengano acquisite dal datore di lavoro delle informazioni anche sensibili di lavoratori o di terzi, non necessariamente legate all’attività lavorativa. Pertanto, *il Garante prescrive ai datori di lavoro pubblici e privati l’adozione di una serie di misure che garantiscano una chiara e completa informazione ai dipendenti sull’uso che possono fare degli strumenti elettronici messi a loro disposizione e sui controlli previsti, nonché alcuni accorgimenti, anche tecnici, per ridurre sia il rischio di abusi, sia le eventuali intrusioni nella sfera personale del lavoratore.*

L’Autorità Garante specifica che, in questo quadro, è opportuno adottare un **Regolamento dei sistemi informatici** redatto in modo chiaro e senza formule generiche, da pubblicizzare adeguatamente e da sottoporre ad aggiornamento periodico, in modo tale da poter contrastare comportamenti vietati da parte dei lavoratori.

28 settembre 2012

I migliori saluti.

Lucia Filippi

---

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,  
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

---

*Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all’invio di materiale informativo.*

*Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: [neqoilconsenso@studio-filippi.it](mailto:neqoilconsenso@studio-filippi.it)*

---

*Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l’uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell’obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all’invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l’attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l’utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall’azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall’intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.*