



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



Circolare 40 2016

Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.

Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.

PRIVACY



affronteremo oggi il seguente argomento:

POSTA ELETTRONICA DEL LAVORATORE: ILLEGITTIMA LA REGISTRAZIONE SUL SERVER AZIENDALE

In sintesi

Prendiamo spunto dalla sentenza della Corte di Cassazione 18302 del 2016 per ritornare su una tematica molto importante: il controllo della posta elettronica, delle telefonate e della navigazione dei dipendenti.

Approfondimento

Il caso: La Suprema Corte ha condannato la Zecca dello Stato poiché monitorava, senza l'osservanza delle prescritte procedure, **la navigazione internet, la posta elettronica e le telefonate dei suoi dipendenti ed ha ribadito che è illegittimo registrare sul server aziendale la posta elettronica, le telefonate e la navigazione internet del lavoratore senza la preventiva procedura di autorizzazione prevista dallo Statuto dei lavoratori e dal Codice della Privacy.** Il sistema informatico utilizzato dal datore di lavoro, infatti, non si limitava a vietare la navigazione su alcuni specifici siti internet (quelli non inerenti all'attività istituzionale dell'ente) ma memorizzava ogni accesso o tentativo di accesso alla rete, e conservava queste informazioni per un periodo variabile (da 6 a 12 mesi). Quanto alla posta elettronica, il software conservava sul server aziendale tutti i messaggi spediti e ricevuti dal dipendente, consentendo la loro visualizzazione agli amministratori del sistema. Anche le telefonate erano oggetto di registrazione e conservazione, quanto meno con riferimento ai numeri chiamati.

Come deve quindi agire il datore di lavoro che volesse legittimamente tutelare il suo diritto a proteggere i beni aziendali?

E', indubbiamente, necessario **l'accordo sindacale** (o, in mancanza, **l'autorizzazione amministrativa**) previsto dallo Statuto dei lavoratori all'art 4 ed è, inoltre, obbligatorio **rispettare gli obblighi previsti dalla normativa sulla Privacy** tra cui la presenza di una adeguata Policy aziendale, informativa e consenso del lavoratore.

22 settembre 2016

I migliori saluti.
Lucia Dott.ssa 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

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.