



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 05 2012

parleremo oggi di:

- ***Privacy: Controllo della posta elettronica aziendale del dipendente***

IN SINTESI

Se ed in quali termini può ritenersi consentito al datore di lavoro adottare controlli della posta elettronica aziendale del dipendente? Quali limiti incontra il datore di lavoro in riferimento ai controlli a distanza dei lavoratori?

Con la presente circolare, si provvede ad esporre il recente orientamento della Corte di Cassazione, Sez. Lav., espresso con la sentenza n. 2722, depositata in data 23 febbraio 2012, ai riguardi dei controlli a distanza della *mail* dei lavoratori.

Invero, la Suprema Corte, nell'affrontare il tema dei controlli a distanza (disciplinati dall'articolo 4 della Legge n. 300/1970, Statuto dei Lavoratori), ha analizzato nello specifico il problema del controllo della posta elettronica aziendale del dipendente, fornendo sostanzialmente una risposta agli interrogativi posti in epigrafe.

In particolare, essa:

- ***riconferma il divieto, posto a carico del datore di lavoro, di controllare la posta elettronica e gli accessi ai siti internet del proprio dipendente per verificare la corretta esecuzione della prestazione lavorativa;***
- ***ricomprende tra le apparecchiature di controllo vietate (qualora non fatte oggetto di preventivo accordo con le RSA e/o preventiva autorizzazione con la Direzione del Lavoro) "i programmi informatici che consentono il monitoraggio dei messaggi della posta elettronica aziendale e degli accessi internet ove, per le loro caratteristiche, consentano al datore di controllare a distanza ed in via continuativa durante la prestazione, l'attività lavorativa ed il suo contenuto, per***

verificare se la stessa sia svolta in termini di diligenza e di corretto adempimento, sotto il profilo del rispetto delle direttive aziendali” (Cass. n. 4375 del 23.02.2010);

- afferma che il datore di lavoro può acquisire il testo dei messaggi di posta elettronica scambiati dal lavoratore con soggetti estranei *ex post*, ovvero dopo l'attuazione del comportamento addossato al dipendente, quando erano emersi elementi di fatto tali da raccomandare l'avvio di una indagine retrospettiva.

APPROFONDIMENTO:

⇒ **PORTATA INNOVATIVA DELLA SENTENZA N. 2722 DEL 23 FEBBRAIO 2012**

Nel caso analizzato dalla sentenza in commento, il datore di lavoro/banca ha operato gli accertamenti sulla posta elettronica aziendale del lavoratore dopo l'attuazione del comportamento illecito censurato a quest'ultimo e soltanto dopo l'emersione di elementi di fatto tali da indurre il datore di lavoro a svolgere indagine retrospettiva, ovvero indagine volta ad accertare nel concreto la commissione degli illeciti.

Ad avviso della Corte di Cassazione, nella fattispecie sottoposta al suo esame, il datore di lavoro non aveva violato l'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori (***nonostante il controllo operato dalla banca non fosse stato preceduto dall'accordo preventivo con le Rsa e/o dall'autorizzazione con la Direzione del Lavoro***), in quanto il controllo eseguito sulle e mail non concerneva la sorveglianza sull'esecuzione della prestazione lavorativa, bensì preordinato ad accertare condotte illecite che ponevano in pericolo l'immagine della banca presso i terzi.

In altre parole, nel caso analizzato, entrava in gioco il diritto del datore di lavoro di tutelare il proprio patrimonio, che era costituito non solo dal complesso dei beni aziendali, ma anche dalla propria immagine esterna.

Ed allora, il datore di lavoro/banca ha adottato i controlli sull'operato del proprio dipendente successivamente all'emergere dei fatti illeciti a lui attribuibili e tali controlli non erano volti a monitorare la prestazione lavorativa, il suo contenuto, la sua conformità alle direttive aziendali, ma unicamente a tutelare il proprio patrimonio, anche di immagine.

La Suprema Corte, pertanto, ha affermato che il controllo della posta elettronica aziendale del dipendente, poiché era stato attuato al fine di accertare, a posteriori, il comportamento illecito attribuito al lavoratore e quando già erano emersi elementi di fatto tali da indurre l'avvio di una indagine, era estraneo al campo di applicazione dell'articolo 4

dello Statuto dei Lavoratori e come tale da ritenersi consentito.

Concludendo

In ragione della sentenza n. 2722 del 23.2.2012 della Corte di Cassazione, il controllo del datore di lavoro è lecito/legittimo, pur in mancanza del rispetto della procedura prevista dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, se:

- condotto in presenza di concreti elementi di illecito;
- condotto *ex post*, ovvero dopo la commissione di un illecito;
- condotto in presenza di un interesse legittimo del datore di lavoro: il controllo non deve riguardare l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro, ma deve essere destinato ad accertare un comportamento del dipendente che pone in pericolo il patrimonio del datore di lavoro, inteso non solo come complesso di beni aziendali, ma anche come immagine esterna.

Auspucando di aver reso chiarezza in merito a quanto sopra trattato, si resta a disposizione per qualsiasi occorrenza.

3 aprile 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: negoilconsenso@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.