

PRIVACY: Novità dal GARANTE datate 05 marzo 2007

UTILIZZO DI E-MAIL E INTERNET SUL LUOGO DI LAVORO

Le linee guida del Garante per posta elettronica e internet

Il Garante privacy, con un provvedimento generale che sarà pubblicato sulla "Gazzetta Ufficiale", fornisce concrete indicazioni in ordine all'uso dei computer sul luogo di lavoro. <<La questione è particolarmente delicata – afferma il relatore Mauro Paissan – perché dall'analisi dei siti web visitati si possono trarre informazioni anche sensibili sui dipendenti e i messaggi di posta elettronica possono avere contenuti a carattere privato. Occorre prevenire usi arbitrari degli strumenti informatici aziendali e la lesione della riservatezza dei lavoratori>>.

L'Autorità prescrive innanzitutto ai datori di lavoro di **informare con chiarezza e in modo dettagliato** i lavoratori sulle modalità di utilizzo di Internet e della posta elettronica e sulla possibilità che vengano effettuati controlli.

Il Garante **vieta** poi la **lettura** e la **registrazione sistematica** delle e-mail così come il monitoraggio sistematico delle pagine web visualizzate dal lavoratore, perché ciò realizzerebbe un controllo a distanza dell'attività lavorativa (vietato dallo Statuto dei lavoratori). Viene inoltre indicata tutta una serie di misure tecnologiche e organizzative per prevenire la possibilità, prevista solo in casi limitatissimi, dell'analisi del contenuto della navigazione in Internet e dell'apertura di alcuni messaggi di posta elettronica contenenti dati necessari all'azienda.

Il provvedimento 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.

Il datore di lavoro è inoltre chiamato ad **adottare ogni misura** in grado di prevenire il rischio di utilizzi impropri, così da ridurre controlli successivi sui lavoratori.

Per quanto riguarda Internet è opportuno ad esempio di tali possibili misure:

- 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)

Per quanto riguarda la posta elettronica, è opportuno che l'azienda:

- renda disponibili anche indirizzi condivisi tra più lavoratori (info@ente.it; urp@ente.it; ufficio reclami@ente.it), rendendo così chiara la natura non privata della corrispondenza;
- valuti la 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 ed a inoltrare al titolare quelli ritenuti rilevanti per l'ufficio (cioè, ad esempio, in caso di assenza prolungata o non prevista del lavoratore interessato e di improrogabili necessità legate all'attività lavorativa).

Qualora queste misure preventive non fossero sufficienti ad 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 ha chiesto, infine, particolari misure di tutela in quelle realtà lavorative dove debba essere rispettato il segreto professionale garantito ad alcune categorie, come ad esempio i giornalisti.

In sintesi:

I datori di lavoro pubblici e privati **non possono controllare** la posta elettronica e la navigazione in Internet dei dipendenti, se non in casi eccezionali.

Spetta al datore di lavoro definire le modalità d'uso di tali strumenti ma tenendo conto dei diritti dei lavoratori e della disciplina in tema di relazioni sindacali.