

LAVORO

Fai la tua domanda all'esperto: esperto.lavoro@repubblica.it

Lavoro e digitale: cosa si può fare, quali siti sono vietati, quanto si può esser controllati

a cura della redazione Economia



L'uso della mail aziendale o di dispositivi digitali forniti dall'azienda apre a molteplici questioni. Quanto possono essere utilizzati dal datore per "controllare" il dipendente? E quanto, viceversa, possono essere prodotti come testimonianza di un extra-lavoro? Tutto quello che dice la norma spiegato dall'avvocato Di Gioia (Trifirò & Partners)

L'ascolto è riservato agli abbonati premium
15 APRILE 2025 ALLE 09:47 5 MINUTI DI LETTURA

L'accesso del datore di lavoro alla posta elettronica del dipendente o del collaboratore può entrare in contrasto con la disciplina in materia

di protezione dei dati personali e con il divieto di controllo del lavoratore. E' l'avvocato Angelo Di Gioia – dello studio Trifirò & Partners Avvocati – a spiegarci nel dettaglio, con queste domande e risposte, quali sono i limiti alla possibilità per il datore di lavoro di accedere alla posta elettronica del dipendente o del collaboratore o di conservare una copia dei messaggi. Un simile trattamento di dati personali, oltre a configurare una violazione della disciplina in materia di protezione dei dati personali, può realizzare un'illecita attività di controllo del lavoratore.

Il datore di lavoro può accedere alla posta elettronica del dipendente?

L'accesso alla posta elettronica del dipendente è un tema sempre di grande attualità. Si deve considerare che la posta elettronica aziendale è uno strumento di lavoro e, come tale, contiene informazioni che attengono all'attività aziendale e che sono necessarie al datore di lavoro per il corretto esercizio della propria attività. Si pensi ad esempio alla corrispondenza con i clienti e con i fornitori, alla raccolta degli ordinativi, alla gestione dei reclami e così via. Come ha rilevato il Garante della Privacy sin dalle prime linee guida dettate nel 2007, compete al datore di lavoro assicurarne la funzionalità e il corretto utilizzo da parte dei lavoratori, così come adottare le misure di sicurezza idonee ad assicurare l'integrità dei sistemi informativi aziendali e dei dati, anche per prevenire utilizzi indebiti; tuttavia, l'utilizzo della posta elettronica in un contesto lavorativo ha delle innegabili implicazioni sui diritti dei lavoratori in considerazione, non solo, del possibile utilizzo dello strumento per fini personali da parte del lavoratore, ma anche dei possibili controlli che la tecnologia consente di effettuare anche a posteriori su tutti gli strumenti informatici.

Quali regole deve seguire il datore di lavoro?

Tenuto conto delle disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori in materia di controlli a distanza (art. 4 Legge n. 300/1970) e delle norme del GDPR (Regolamento dell'Unione Europea sul trattamento dei dati

personali n. 2016/679), il Garante per la protezione dei dati personali ha dettato delle prescrizioni per regolamentare i controlli sull'utilizzo da parte dei lavoratori degli strumenti informatici e telematici aziendali, inclusa la posta elettronica. Oltre alle già citate Linee Guida del 1° marzo 2007, il Garante ha fornito precisazioni e chiarimenti in occasione dei numerosi pareri e provvedimenti che hanno affrontato la tematica.

In sintesi, il datore di lavoro deve dotarsi di una apposita policy per regolamentare l'utilizzo degli strumenti informatici, nella quale devono essere indicate le corrette modalità di utilizzo degli stessi, gli utilizzi vietati e le possibilità di controllo. I controlli, in ogni caso, devono essere effettuati nel rispetto dei principi di pertinenza e di non eccedenza, evitando un'interferenza ingiustificata sui diritti e sulle libertà fondamentali di lavoratori, come pure di soggetti esterni. Sono sempre consentiti, infine, i controlli diretti a garantire la sicurezza e la funzionalità dei sistemi informatici, quanto mai necessari in un momento in cui le aziende sono continuamente esposte ad attacchi informatici da parte organizzazioni criminali, ma devono essere posti in essere con criteri di gradualità, preferendo per quanto possibile controlli preliminari su dati aggregati, riferiti all'intera struttura lavorativa o a sue aree.

Il caso della maestra su Onlyfans e i confini tra lavoro e privato: ecco cosa dicono leggi e giudici

a cura dello studio legale Trifirò & Partners 24 Marzo 2025

Errore. Il nome file non è specificato.

Il datore può sapere quando il dipendente è connesso/sconnesso o sta effettivamente lavorando su un dispositivo elettronico aziendale?

In linea generale, mentre non vi è dubbio che tali controlli possano essere effettuati di persona sul luogo di lavoro dai responsabili aziendali, una diversa modalità di controllo, effettuata da remoto attraverso uno strumento informatico, può comportare la violazione del divieto di controllo a distanza

sancita dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori. Vi sono casi in cui tali controlli possono essere giustificati da esigenze di tutela del patrimonio aziendale (si pensi al controllo attraverso GPS dei mezzi portavalori), oppure da finalità difensive.

Neanche se è in smartworking?

Quando il lavoratore opera in smartworking resta soggetto a tutti i doveri di fedeltà e di diligenza derivanti dal rapporto di lavoro, a cui corrisponde il potere disciplinare del datore di accertare eventuali inadempimenti e di esercitare, nel caso, il potere disciplinare. La legge 81/2017 prevede che il datore di lavoro e il lavoratore debbano sottoscrivere un accordo specifico per regolamentare le modalità di svolgimento del “lavoro agile”, accordo che disciplina anche l'esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro, ma sempre nel rispetto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori e delle norme del GDPR. In particolare, la flessibilità riconosciuta attraverso lo smartworking può essere bilanciata da adeguati strumenti per assicurare i livelli di efficienza richiesti dal datore di lavoro anche quando la prestazione viene resa da remoto.

Quali sono i presidi attraverso i quali il lavoratore ha diritto a tutelare la sua privacy?

Il lavoratore ha il diritto di verificare il rispetto delle disposizioni dettate in materia di protezione dei dati personali esercitando i diritti previsti dal GDPR, tra cui il diritto di accesso (art. 15), di rettifica (art. 16) e di cancellazione (art. 17). Il lavoratore, inoltre, deve essere correttamente informato delle finalità e modalità di trattamento dei dati, dei controlli che il datore di lavoro si riserva di fare e della possibilità di esercitare i diritti riconosciuti dalla normativa in materia. Occorre precisare, tuttavia, che il datore di lavoro è autorizzato al trattamento dei dati del lavoratore che sono necessari per la gestione del rapporto di lavoro, che sono richiesti, tra l'altro, anche per l'adempimento degli obblighi di legge in materia di sicurezza sul lavoro, previdenziale e assicurativa.

Lavoratore in malattia che non rispetta le fasce di reperibilità: ecco perché può rischiare il posto

a cura dello studio legale Trifirò & Partners 22 Marzo 2025

Errore. Il nome file non è specificato.

Che ruolo hanno questi dati sull'attività del lavoratore nell'ambito di un eventuale contenzioso per un licenziamento/provvedimento disciplinare?

Il diritto alla riservatezza del lavoratore non deve essere inteso in senso assoluto. I dati contenuti negli strumenti informatici possono essere utilizzati per accertare eventuali inadempimenti del lavoratore e possono giustificare l'adozione di sanzioni disciplinari anche gravi, come il licenziamento. Si pensi al lavoratore che prenda accordi con un'impresa concorrente per distrarre clienti, o che fornisca a terzi informazioni riservate, integrando anche condotte penalmente rilevanti. In tali casi vi è un'esigenza di difesa del patrimonio aziendale che non può essere soggetta alle limitazioni previste dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, come ripetutamente riconosciuto dalla giurisprudenza, attesa la finalità di tutelare la libertà di iniziativa economica garantita dall'art. 41 della Costituzione.

I dati informatici possono essere utilizzati anche per dimostrare "l'assenteismo" del lavoratore?

Nei contenziosi che hanno affrontato l'argomento, le decisioni più recenti della Corte di Cassazione hanno ritenuto utilizzabili i dati raccolti dal datore di lavoro attraverso controlli effettuati sull'utilizzo degli strumenti informatici, soprattutto quando tali controlli siano stati originati da un fondato sospetto su una condotta illecita del dipendente e siano stati effettuati con modalità non eccessivamente invasive della sfera privata del lavoratore. Così, a titolo esemplificativo, la Suprema Corte ha recentemente ritenuto legittimo un licenziamento per giusta causa fondato sui dati raccolti attraverso il telepass in dotazione all'automezzo aziendale (Cass. 17008/2024). In molti casi, poi, la legittimità dei controlli è risultata confermata dal fatto che gli stessi fossero

stati eseguiti in conformità con le previsioni dell'apposita policy aziendale e previa adeguata informativa al lavoratore.

E il lavoratore può portarli per dimostrare che l'attività si protrae per più ore del previsto al giorno?

Non vi sono limitazioni al riguardo per i lavoratori, fermo restando che deve essere garantita la riservatezza dei colleghi di lavoro. I lavoratori possono utilizzare, ad esempio, le e-mail dagli stessi scambiate attraverso la posta elettronica aziendale, mentre non possono accedere a dati di altri colleghi oppure a dati a cui non hanno accesso per ragioni di lavoro. L'accesso abusivo a dati aziendali può infatti costituire un illecito disciplinare di per sé.

Ci sono attività/siti (betting/gaming/porno) che il lavoratore non può fare/visitare sui dispositivi elettronici aziendali? E cosa rischia?

Gli strumenti aziendali devono essere utilizzati per finalità lavorative.

L'utilizzo per finalità personali, laddove consentito, non deve essere inteso come facoltà di utilizzare liberamente gli strumenti aziendali. Le aziende solitamente fissano delle limitazioni nelle policy sugli strumenti informatici, vietando l'accesso a determinati siti o per determinate finalità, anche per evitare rischi alla sicurezza del sistema informatico aziendale. La violazione delle prescrizioni contenute nella policy aziendale è fonte di responsabilità disciplinare, così come, in ogni caso, l'utilizzo per finalità extralavorative degli strumenti informatici in orario di lavoro, dato che ciò implica il mancato svolgimento dell'attività lavorativa.

Economia

Lavoro

Fai la tua domanda all'esperto:

esperto.lavoro@repubblica.it

Lavoro e digitale: cosa si può fare, quali siti sono vietati, quanto si può esser controllati

A cura della redazione Economia

Lavoro e digitale: cosa si può fare, quali siti sono vietati, quanto si può esser controllati

L'uso della mail aziendale o di dispositivi digitali forniti dall'azienda apre a molteplici questioni. Quanto possono essere utilizzati dal datore per "controllare" il dipendente? E quanto, viceversa, possono essere prodotti come testimonianza di un extra-lavoro? Tutto quello che dice la norma spiegato dall'avvocato Di Gioia (Trifirò & Partners)

L'ascolto è riservato agli abbonati premium

15 Aprile 2025 alle 09:47

5 minuti di lettura

L'accesso del datore di lavoro alla posta elettronica del dipendente o del collaboratore può entrare in contrasto con la disciplina in materia di protezione dei dati personali e con il divieto di controllo del lavoratore. E' l'avvocato Angelo Di Gioia – dello studio Trifirò & Partners Avvocati – a spiegarci nel dettaglio, con queste domande e risposte, quali sono i limiti alla possibilità per il datore di lavoro di accedere alla posta elettronica del dipendente o del collaboratore o di conservare una copia dei messaggi. Un simile trattamento di dati personali, oltre a configurare una violazione della disciplina in materia di protezione dei dati personali, può realizzare un'illecita attività di controllo del lavoratore.

Il datore di lavoro può accedere alla posta elettronica del dipendente?

L'accesso alla posta elettronica del dipendente è un tema sempre di grande attualità. Si deve considerare che la posta elettronica aziendale è uno strumento di lavoro e, come tale, contiene informazioni che attengono all'attività aziendale e che sono necessarie al datore di lavoro per il corretto esercizio della propria attività. Si pensi ad esempio alla corrispondenza con i clienti e con i fornitori, alla raccolta degli ordinativi, alla gestione dei reclami e così via. Come ha rilevato il Garante della Privacy sin dalle prime linee guida dettate nel 2007, compete al datore di lavoro assicurarne la funzionalità e il corretto utilizzo da parte dei lavoratori, così come adottare le misure di sicurezza idonee ad assicurare l'integrità dei sistemi informativi aziendali e dei dati, anche per prevenire utilizzi indebiti; tuttavia, l'utilizzo della posta elettronica in un contesto lavorativo ha delle innegabili implicazioni sui diritti dei lavoratori in considerazione, non solo, del possibile utilizzo dello strumento per fini personali

da parte del lavoratore, ma anche dei possibili controlli che la tecnologia consente di effettuare anche a posteriori su tutti gli strumenti informatici.

Quali regole deve seguire il datore di lavoro?

Tenuto conto delle disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori in materia di controlli a distanza (art. 4 Legge n. 300/1970) e delle norme del GDPR (Regolamento dell'Unione Europea sul trattamento dei dati personali n. 2016/679), il Garante per la protezione dei dati personali ha dettato delle prescrizioni per regolamentare i controlli sull'utilizzo da parte dei lavoratori degli strumenti informatici e telematici aziendali, inclusa la posta elettronica. Oltre alle già citate Linee Guida del 1° marzo 2007, il Garante ha fornito precisazioni e chiarimenti in occasione dei numerosi pareri e provvedimenti che hanno affrontato la tematica.

In sintesi, il datore di lavoro deve dotarsi di una apposita policy per regolamentare l'utilizzo degli strumenti informatici, nella quale devono essere indicate le corrette modalità di utilizzo degli stessi, gli utilizzi vietati e le possibilità di controllo. I controlli, in ogni caso, devono essere effettuati nel rispetto dei principi di pertinenza e di non eccedenza, evitando un'interferenza ingiustificata sui diritti e sulle libertà fondamentali di lavoratori, come pure di soggetti esterni. Sono sempre consentiti, infine, i controlli diretti a garantire la sicurezza e la funzionalità dei sistemi informatici, quanto mai necessari in un momento in cui le aziende sono continuamente esposte ad attacchi informatici da parte organizzazioni criminali, ma devono essere posti in essere con criteri di gradualità, preferendo per quanto possibile controlli preliminari su dati aggregati, riferiti all'intera struttura lavorativa o a sue aree.

Il caso della maestra su Onlyfans e i confini tra lavoro e privato: ecco cosa dicono leggi e giudici

A cura dello studio legale Trifirò & Partners

24 Marzo 2025

Il datore può sapere quando il dipendente è connesso/sconnesso o sta effettivamente lavorando su un dispositivo elettronico aziendale?

In linea generale, mentre non vi è dubbio che tali controlli possano essere effettuati di persona sul luogo di lavoro dai responsabili aziendali, una diversa modalità di controllo, effettuata da remoto attraverso uno strumento informatico, può comportare la violazione del divieto di controllo a distanza sancita dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori. Vi sono casi in cui

tali controlli possono essere giustificati da esigenze di tutela del patrimonio aziendale (si pensi al controllo attraverso GPS dei mezzi portavalori), oppure da finalità difensive.

Neanche se è in smartworking?

Quando il lavoratore opera in smartworking resta soggetto a tutti i doveri di fedeltà e di diligenza derivanti dal rapporto di lavoro, a cui corrisponde il potere disciplinare del datore di accertare eventuali inadempimenti e di esercitare, nel caso, il potere disciplinare. La legge 81/2017 prevede che il datore di lavoro e il lavoratore debbano sottoscrivere un accordo specifico per regolamentare le modalità di svolgimento del “lavoro agile”, accordo che disciplina anche l’esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro, ma sempre nel rispetto dell’articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori e delle norme del GDPR. In particolare, la flessibilità riconosciuta attraverso lo smartworking può essere bilanciata da adeguati strumenti per assicurare i livelli di efficienza richiesti dal datore di lavoro anche quando la prestazione viene resa da remoto.

Quali sono i presidi attraverso i quali il lavoratore ha diritto a tutelare la sua privacy?

Il lavoratore ha il diritto di verificare il rispetto delle disposizioni dettate in materia di protezione dei dati personali esercitando i diritti previsti dal GDPR, tra cui il diritto di accesso (art. 15), di rettifica (art. 16) e di cancellazione (art. 17). Il lavoratore, inoltre, deve essere correttamente informato delle finalità e modalità di trattamento dei dati, dei controlli che il datore di lavoro si riserva di fare e della possibilità di esercitare i diritti riconosciuti dalla normativa in materia. Occorre precisare, tuttavia, che il datore di lavoro è autorizzato al trattamento dei dati del lavoratore che sono necessari per la gestione del rapporto di lavoro, che sono richiesti, tra l’altro, anche per l’adempimento degli obblighi di legge in materia di sicurezza sul lavoro, previdenziale e assicurativa.

Lavoratore in malattia che non rispetta le fasce di reperibilità: ecco perché può rischiare il posto

A cura dello studio legale Trifirò & Partners

22 Marzo 2025

Che ruolo hanno questi dati sull’attività del lavoratore nell’ambito di un eventuale contenzioso per un licenziamento/provvedimento disciplinare?

Il diritto alla riservatezza del lavoratore non deve essere inteso in senso assoluto. I dati contenuti negli strumenti informatici possono essere utilizzati per accertare eventuali inadempimenti del lavoratore e possono giustificare l'adozione di sanzioni disciplinari anche gravi, come il licenziamento. Si pensi al lavoratore che prenda accordi con un'impresa concorrente per distrarre clienti, o che fornisca a terzi informazioni riservate, integrando anche condotte penalmente rilevanti. In tali casi vi è un'esigenza di difesa del patrimonio aziendale che non può essere soggetta alle limitazioni previste dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, come ripetutamente riconosciuto dalla giurisprudenza, attesa la finalità di tutelare la libertà di iniziativa economica garantita dall'art. 41 della Costituzione.

I dati informatici possono essere utilizzati anche per dimostrare "l'assenteismo" del lavoratore?

Nei contenziosi che hanno affrontato l'argomento, le decisioni più recenti della Corte di Cassazione hanno ritenuto utilizzabili i dati raccolti dal datore di lavoro attraverso controlli effettuati sull'utilizzo degli strumenti informatici, soprattutto quando tali controlli siano stati originati da un fondato sospetto su una condotta illecita del dipendente e siano stati effettuati con modalità non eccessivamente invasive della sfera privata del lavoratore. Così, a titolo esemplificativo, la Suprema Corte ha recentemente ritenuto legittimo un licenziamento per giusta causa fondato sui dati raccolti attraverso il telepass in dotazione all'automezzo aziendale (Cass. 17008/2024). In molti casi, poi, la legittimità dei controlli è risultata confermata dal fatto che gli stessi fossero stati eseguiti in conformità con le previsioni dell'apposita policy aziendale e previa adeguata informativa al lavoratore.

E il lavoratore può portarli per dimostrare che l'attività si protrae per più ore del previsto al giorno?

Non vi sono limitazioni al riguardo per i lavoratori, fermo restando che deve essere garantita la riservatezza dei colleghi di lavoro. I lavoratori possono utilizzare, ad esempio, le e-mail dagli stessi scambiate attraverso la posta elettronica aziendale, mentre non possono accedere a dati di altri colleghi oppure a dati a cui non hanno accesso per ragioni di lavoro. L'accesso abusivo a dati aziendali può infatti costituire un illecito disciplinare di per sé.

Ci sono attività/siti (betting/gaming/porno) che il lavoratore non può fare/visitare sui dispositivi elettronici aziendali? E cosa rischia?

Gli strumenti aziendali devono essere utilizzati per finalità lavorative. L'utilizzo per finalità personali, laddove consentito, non deve essere inteso come facoltà di utilizzare liberamente gli strumenti aziendali. Le aziende solitamente fissano delle limitazioni nelle policy sugli strumenti informatici, vietando l'accesso a determinati siti o per determinate finalità, anche

per evitare rischi alla sicurezza del sistema informatico aziendale. La violazione delle prescrizioni contenute nella policy aziendale è fonte di responsabilità disciplinare, così come, in ogni caso, l'utilizzo per finalità extralavorative degli strumenti informatici in orario di lavoro, dato che ciò implica il mancato svolgimento dell'attività lavorativa.