



DIRITTO DEL LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

La gestione della posta elettronica aziendale nei recenti orientamenti del Garante della privacy: un nuovo perimetro applicativo per l'art. 4, comma 1 dello Statuto dei lavoratori?

I datori di lavoro non possono continuare ad utilizzare programmi di gestione della posta elettronica aziendale in cloud se le impostazioni di tali programmi non consentono di limitare la conservazione dei c.d. metadati dei propri dipendenti entro un breve arco temporale di sette giorni, diversamente configurandosi una violazione dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori. Lo ha chiarito il Garante per la protezione dei dati personali con il recente provvedimento del 21 dicembre 2023, aprendo la strada ad una incontrollabile applicazione delle sanzioni (anche di natura penale) poste a presidio della disposizione statutaria.

Che il rapporto di lavoro sia un «rapporto ad alta intensità informativa, in cui informazioni e dati personali del lavoratore godono di un'autonoma rilevanza sul piano economico, è una circostanza nota e tale da giustificare le sempre maggiori interrelazioni tra diritto del lavoro e tutela della *privacy*. Tuttavia, i due settori dell'ordinamento giuridico in questione non sempre procedono alla medesima velocità, perseguendo i medesimi obiettivi, e ciò genera inevitabilmente delle difficoltà pratico-operative con le quali i datori di lavoro sono chiamati a confrontarsi.

È quanto sta accadendo a seguito dell'adozione da parte del Garante per la protezione dei dati personali del documento «Programmi e servizi informatici di gestione della posta elettronica nel contesto lavorativo e trattamento dei metadati» del 21 dicembre 2023, reso pubblico lo scorso 6 febbraio 2024.

In particolare, si tratta di un documento di indirizzo che, secondo quanto riportato nello stesso, si è reso necessario per fronteggiare e limitare il «rischio che programmi e servizi informatici per la gestione della posta elettronica, commercializzati da fornitori in modalità cloud, possano raccogliere per impostazione predefinita, in modo preventivo e generalizzato, i metadati relativi all'utilizzo degli account di posta elettronica in uso ai dipendenti (ad esempio, giorno, ora, mittente, destinatario, oggetto e dimensione dell'email), conservando gli stessi per un esteso arco temporale».

Metadati, cloud computing e software as-a-service: di cosa si tratta?

Il documento del Garante fa riferimento a concetti tecnici il cui significato non è affatto scontato e che, pertanto, è bene preliminarmente chiarire.

Anzitutto, quando parliamo di metadati ci riferiamo a tutte quelle informazioni che spiegano o descrivono un dato personale e che sono necessarie per trovare, usare o comprendere un dato personale.

Per fare alcuni esempi, costituiscono metadati i file salvati sul nostro computer che contengono informazioni base sulla dimensione, il nome, dove è stato salvato, la data di creazione e di ultima modifica e l'autore di un certo documento; o ancora: la descrizione di pagine internet, il tipo di *device* utilizzato, la geolocalizzazione, l'ora in cui si effettua una determinata operazione *online*.

I metadati sono dunque uno strumento attraverso il quale è possibile ottenere una immagine - ancorché "virtuale" - di una persona, delle sue abitudini e delle sue preferenze e, per la delicatezza delle informazioni che veicolano, possono essere considerati anch'essi dati personali.

Il *cloud computing*, di contro, è un'infrastruttura che attraverso la rete internet permette l'accesso *online* ad un insieme condiviso di risorse come reti, *server* o servizi, messi a disposizione e gestiti da parte di soggetti terzi, tramite i quali l'utente può utilizzare spazi di memorizzazione o accedere a *software*. Si tratta quindi di un'entità informatica immateriale collocata in una rete di server remoti, ubicati in varie parti del mondo, che consente di archiviare dati senza esaurire lo spazio di memorizzazione del *device* utilizzato dall'utente.

I servizi di *cloud*, a loro volta, possono essere erogati in varie modalità; una di queste è quella denominata *software as a service* (SaaS) che permette di accedere in remoto - ad esempio tramite un'interfaccia web - ad applicazioni e programmi *software* da parte di utenti dotati di un computer con potenza di calcolo limitata (*thin client*).

Il quadro normativo: (i) la disciplina in materia di protezione dei dati personali

Il Garante chiarisce anzitutto che (i) i messaggi di posta elettronica costituiscono una forma di corrispondenza presidiata dalle garanzie di cui agli articoli 2 e 15 della Costituzione, rientrante dunque «nucleo essenziale della dignità della persona», e (ii) la gestione dei programmi e servizi informatici di posta elettronica aziendale da parte del datore di lavoro dà luogo ad un trattamento di dati personali ai sensi del Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR), con la conseguente necessità per il datore di verificare la sussistenza di un idoneo presupposto di legittimità.

In particolare, dunque, avendo riguardo al trattamento dei dati personali raccolti attraverso la gestione della posta elettronica aziendale, i presupposti di legittimità a venire in rilievo sono quelli di cui all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, nonché il divieto di indagini sulle opinioni di cui all'art. 8 dello Statuto, disposizioni espressamente richiamate dal Codice della privacy.

Segue: (ii) la disciplina giuslavoristica

L'articolo 4 della legge n. 300/1970, modificato dal legislatore del 2015, disciplina modalità di esercizio e limiti del potere di controllo da parte dei datori di lavoro, distinguendo tra strumenti di controllo e strumenti di lavoro.

Quanto ai primi - a differenza della disciplina previgente e della relativa evoluzione interpretativa - oggi non esiste più un divieto assoluto di installare apparecchiature con finalità di controllo, ma si prevede che tale controllo debba essere esercitato entro precisi limiti e, segnatamente: (i) soltanto «per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale»; (ii) previa stipulazione di un accordo con le RSA o RSU presenti in azienda ovvero, in assenza di accordo sindacale, previa autorizzazione dell'Ispektorato del Lavoro.

In relazione agli strumenti «utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa», di contro, il secondo comma dell'articolo 4 dello Statuto non richiede alcuna garanzia procedurale, non essendo a tal fine necessario alcun accordo sindacale o autorizzazione amministrativa, ma soltanto la necessità che venga resa ai lavoratori una specifica informativa concernente le modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli.

La novella del 2015, con tale previsione, risponde ad una precisa scelta di politica legislativa: quella di "liberalizzare" l'uso di strumenti di lavoro (in particolare computer, tablet, smartphone e ogni altro device), escludendo la necessità di un accordo o autorizzazione amministrativa anche ove le loro caratteristiche tecnico-funzionali li rendano idonei, nel corso del loro funzionamento, a raccogliere informazioni suscettibili di essere utilizzate anche al fine di controllare a distanza lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Le indicazioni del Garante per la protezione dei dati personali

Con il documento in esame, il Garante ha precisato che la disciplina meno vincolistica di cui al secondo comma dell'articolo 4 dello Statuto può trovare applicazione solo quando l'attività di raccolta e conservazione dei c.d. metadati all'interno di programmi di gestione della posta elettronica in cloud ha una durata non superiore «di norma a poche ore o ad alcuni giorni, in ogni caso non oltre sette giorni, estensibili, in presenza di comprovate e documentate esigenze che ne giustifichino il prolungamento, di ulteriori 48 ore».

In altre parole, i programmi di gestione della posta elettronica forniti in modalità cloud vengono considerati "strumenti di lavoro" solo ove l'architettura del cloud in uso sia tale da limitare il periodo di conservazione dei metadati raccolti entro il breve arco temporale indicato, diversamente configurandosi il rischio di un trattamento illegittimo dei dati tale, peraltro, da rendere altresì possibile l'acquisizione di informazioni inerenti fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale, in contrasto con il divieto di cui all'articolo 8 dello Statuto.

Ne discende, giocoforza, che i datori di lavoro non possono continuare ad utilizzare programmi di gestione della posta elettronica aziendale in cloud con simili impostazioni: ove si abbia la necessità di prolungare l'arco temporale durante il quale trattare i metadati dei propri dipendenti, lo si potrà fare solo al ricorrere delle condizioni di cui al primo comma dell'articolo 8 e, dunque, per le specifiche finalità ivi indicate e previo accordo sindacale o autorizzazione amministrativa, requisiti la cui violazione è presidiata altresì da una sanzione.

In definitiva, da quanto precede risulta evidente come le indicazioni del Garante si pongano in controtendenza rispetto all'evoluzione della normativa giuslavoristica. Ciò determina incertezze applicative di non indifferente portata, conseguenti ad un'incerta espansione del perimetro applicativo della disciplina vincolistica di cui al primo comma dell'articolo 4 dello Statuto - i cui confini paiono ora piuttosto ambigui - con conseguenze potenzialmente dirompenti per i datori di lavoro, specialmente alla luce della capillare diffusione dei device come strumenti di lavoro.

Lo Studio resta a disposizione per qualsivoglia ulteriore informazione e per fornire tutto il supporto necessario al fine di adeguarsi, nei termini, alla normativa in materia.

GATTI PAVESI BIANCHI LUDOVICI

Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali

Nicola Bonante nicola.bonante@gplex.it

Paola Tradati paola.tradati@gplex.it

DISCLAIMER

This publication is provided by Gatti Pavesi Bianchi Ludovici studio legale associato and has been duly and professionally drafted. However, the information contained therein is not a legal advice and cannot be considered as such. Gatti Pavesi Bianchi Ludovici studio legale associato cannot accept any liability for the consequences of making use of this issue without a further cooperation and advice is taken.