

Roma, 15 Gennaio 2016

CIRCOLARE N. 03/2016

Prot. 06/2016
Sez. II/1

**A TUTTI GLI ISTITUTI ASSOCIATI
LORO SEDI**

Oggetto: L'intervento del Presidente del Garante per la protezione dei dati personali, a seguito della sentenza in data 12 Gennaio 2016 della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, in materia di privacy e controllo e-mail aziendali.

La recente sentenza della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, che ha respinto il ricorso presentato da un ingegnere rumeno licenziato per scarsa produttività, provata anche dall'utilizzo per fini personali in orario di lavoro della mail aziendale, ha suscitato una ridda di commenti ed affermazioni "a caldo" su numerosi quotidiani e siti internet, che in alcuni casi non rispecchiano i principi di diritto affermati nella pronuncia oggetto di disamina.

Al fine di scemare dubbi e strumentalizzazioni in ordine alle possibili ricadute sul nostro ordinamento di tale sentenza, il Garante della protezione dei dati personali ha ritenuto opportuno intervenire sull'argomento con apposita dichiarazione, tenuto anche conto del fatto che in materia di garanzie sulla privacy dei lavoratori nel nostro paese era già in corso un ampio e acceso dibattito, dopo le modifiche all'art. 4 L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), introdotte dall'art. 23 del D.lgs n.151/2015.

In realtà, come espressamente ribadito nell'intervento effettuato in data 13 Gennaio 2016 dal Presidente del Garante per la protezione dei dati personali, con la pronuncia in questione, la Corte non ha in alcun modo sancito la fine della privacy in ambito lavorativo, ma si è limitata a ritenere non irragionevole il bilanciamento tra privacy dei dipendenti ed esigenze aziendali, affermato dalla giurisdizione rumena nel caso portato alla sua attenzione, in quanto l'azienda aveva informato i dipendenti delle condizioni d'uso della mail aziendale che non ne consentiva l'uso personale, (ragione questa che avrebbe quindi ridotto l'aspettativa di riservatezza riposta dal lavoratore rispetto alle comunicazioni via e-mail), il monitoraggio della mail era stato limitato nel tempo e nell'oggetto, **e strettamente proporzionato allo scopo di provare l'inadempimento contrattuale del lavoratore, desunto peraltro da altri elementi, la cui scarsa produttività aveva determinato e legittimato il licenziamento.** Oltretutto, come osservano i giudici di Strasburgo, l'accesso alla messaggeria aziendale da parte del datore di lavoro era stato effettuato nella convinzione che contenesse solo comunicazioni professionali e, contrariamente a quanto poteva erroneamente desumersi da alcuni commenti pubblicati sugli organi di stampa, **il contenuto delle comunicazioni private non era stato utilizzato dal datore di lavoro per legittimare il licenziamento.**



Nel caso concreto quindi, a parere del Garante privacy, la Corte ha semplicemente riaffermato, peraltro in linea con la **Raccomandazione sulla protezione dei dati personali in ambito lavorativo approvata il 1° Aprile 2015** dal Consiglio d'Europa, quanto già ribadito in precedenti pronunce, e cioè che i controlli datoriali sull'attività lavorativa sono ammissibili soltanto nella misura in cui siano strettamente proporzionati e non eccedenti lo scopo di verifica dell'adempimento contrattuale, limitati nel tempo e nell'oggetto e devono comunque essere già previsti dalla policy aziendale, di cui il dipendente deve essere preventivamente ed adeguatamente edotto.

Il Garante ha sottolineato poi come tali principi siano recepiti nel nostro ordinamento e restino validi anche dopo la riforma dei controlli a distanza operata dal Jobs Act e anche rispetto agli strumenti di lavoro che, pur sottratti alla procedura concertativa sindacale, restano comunque soggetti alla disciplina del Codice in materia di protezione dei dati personali, ribadendo peraltro quanto già affermato in sede di audizione in Commissione alla Camera dei Deputati sullo schema di decreto legislativo attuativo del Jobs Act, e cioè che in questa materia, **“sarà proprio il rispetto dei principi del Codice privacy, il principale argine ad un utilizzo pervasivo dei controlli sul lavoro”**.

Distinti saluti.

Avv. Giovanni Pollicelli

