

**STUDIO LEGALE CERRI-BINI & GUALANDI**  
**AVVOCATI ASSOCIATI**

40124 BOLOGNA - Via Marsili, 19 - Tel. / Fax 051/582964  
40059 MEDICINA - Via Cavallotti, 21 - Tel. 051/6970624 - Fax 051/6970625  
e-mail: info@avvocatiassociaticerribinigualandi.com

Avv. GIOVANNI CERRI  
PATROCINANTE PRESSO LE MAGISTRATURE SUPERIORI  
REVISORE UFFICIALE DEI CONTI  
Avv. STEFANO GUALANDI  
PATROCINANTE PRESSO LE MAGISTRATURE SUPERIORI

Bologna 1° settembre 2016

Avv. CLARISSA CERRI  
Dott.ssa VALENTINA VERSARI  
Dott.ssa CATERINA CERRI

**All'Onorevole**  
**Consiglio dell'Ordine regionale**  
**degli assistenti sociali OASER**  
**BOLOGNA**

**PARERE SULL'UTILIZZO DELLA MAIL DI SERVIZIO E**  
**NAVIGAZIONE SUL WEB**

Illustri Signori,

in riferimento alla richiesta in oggetto sono a fornire il seguente parere, da approfondire occorrendo sulla scorta di specifici ordini di servizio o della contrattazione aziendale riconducibili ai singoli enti datoriali.

In sintesi vengo richiesto di esprimermi se sia corretto e lecito utilizzare la mail dell'Ente datore di lavoro dell'Assistente Sociale considerato che la quasi totalità degli iscritti è inquadrata con rapporto organico di dipendenza.

Il mio parere non può che muovere, perché di stretta attualità, da una recente pronuncia dei giudici comunitari.

La sintesi giornalistica riporta: **“Corte di Strasburgo: l'email aziendale può essere controllata e portare al licenziamento”**<sup>1</sup>.

Vengono dunque in considerazione due diritti, in tesi, contrapposti: il diritto alla privacy del dipendente e quello afferente gli interessi del datore di lavoro che controlla (può controllare) le sue comunicazioni sugli account aziendali.

---

<sup>1</sup> Sentenza 12 dicembre 2015 della Corte europea dei diritti dell'uomo.



La sentenza in esame rende giustizia al datore sacrificando in parte qua il diritto alla privacy del dipendente tanto che il licenziamento resta giustificato se l'utilizzo della casella di posta della società avviene per fini privati.

I primi commenti registrano come i giudici di Strasburgo abbiano stabilito che la giustizia del paese comunitario abbia trovato nella pronuncia impugnata un buon equilibrio tra il diritto alla privacy del dipendente e gli interessi del suo datore di lavoro. In particolare ritengono che *“non è irragionevole che un datore di lavoro voglia verificare che i dipendenti portino a termine i propri incarichi durante l'orario di lavoro”*.

Di contro, però, la Corte ha riconosciuto che il diritto alla **corrispondenza** comporta la **riservatezza**, in base all'articolo 8 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo<sup>2</sup>, che riguarda anche telefonate ed email dagli uffici e che l'ingresso nell'account (aziendale), per reperire comunicazioni dei clienti, non comporta il controllo su altri messaggi. Questo elemento è stato, appunto, considerato decisivo dai giudici comunitari per stabilire la **ragionevolezza** e la **proporzionalità** dell'ingerenza. Da ciò discendendo che il lavoratore ha comunque il diritto di rivolgersi ai giudici nazionali per verificare eventuali violazioni della privacy.

Il ricorrente (un ingegnere rumeno) è infatti stato licenziato dopo che il datore di lavoro ha scoperto che egli usava la messaggeria Yahoo intestata all'azienda per corrispondere con la fidanzata e il fratello, infrangendo le regole interne

---

<sup>2</sup> Si riporta l'articolo 8 con la rubrica **“Diritto al rispetto della vita privata e familiare”**

1. Ogni persona ha diritto al rispetto della propria vita privata e familiare, del proprio domicilio e della propria corrispondenza.

2. Non può esservi ingerenza di una autorità pubblica nell'esercizio di tale diritto a meno che tale ingerenza sia prevista dalla legge e costituisca una misura che, in una società democratica, è necessaria alla sicurezza nazionale, alla pubblica sicurezza, al benessere economico del paese, alla difesa dell'ordine e alla prevenzione dei reati, alla protezione della salute o della morale, o alla protezione dei diritti e delle libertà altrui.



della società (ecco perché in premessa ho fatto espressa riserva di approfondimento con riferimento a singoli casi quando l'utilizzo dell'account aziendale sia regolato da specifici ordini di servizio dell'Ente datore o dalla contrattazione aziendale). Tema più che attuale considerato che nel nostro paese si dibatte sul controllo a distanza previsto dal Jobs Act.

Ritroviamo nella sentenza in disamina limiti oggettivi per la violazione da contestare al lavoratore se si considera: da un lato che l'accesso alla messaggiera aziendale sia effettuato dal datore di lavoro nella convinzione che contenga solo comunicazioni professionali e, dall'altro, che il contenuto delle comunicazioni private non venga utilizzato dai tribunali nazionali per legittimare il licenziamento (dunque rileva il solo fatto dell'indebito -vietato- utilizzo dell'account aziendale).

Veniamo ora, a cascata, ad esaminare le regole nostrane.

La normativa italiana in materia è contenuta nel **Jobs Act**, che ha riformato l'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori in materia di controllo a distanza dei dipendenti, mentre le linee guida del **Garante Privacy** prevedono specifici capitoli sull'email aziendale. In estrema sintesi, il datore di lavoro non è sottoposto a vincoli nella possibilità di ricorrere a tecnologie che servono per la normale prestazione lavorativa su pc o smartphone, tuttavia eventuali **software di controllo** della navigazione o della posta elettronica vanno considerati alla stregua degli impianti di videosorveglianza, per i quali servono specifiche **procedure** (accordo sindacale o autorizzazione dalla DTL). Giova però dar conto di un previo diritto alla conoscenza e dunque il dipendente deve essere informato su tecnologie e modalità di controllo aziendali.

Il garante della privacy è più volte intervenuto sull'argomento anche per quanto riguarda la cd navigazione web da parte dei lavoratori.

 3

Se ne ricava conclusivamente che, anche dopo il Jobs Act, i controlli datoriali devono comunque essere improntati a gradualità nell'ampiezza e nella tipologia con assoluta residualità dei controlli più invasivi, legittimati solo a fronte della rilevazione di specifiche anomalie e comunque all'esito dell'esperimento di misure preventive meno limitative dei diritti dei lavoratori. E così, ad esempio, ove il datore di lavoro riscontrasse la presenza di virus sui pc aziendali, dovrebbe dotarli di sistemi di filtraggio/blocco dei siti a rischio e non procedere al monitoraggio dei siti visitati. Del resto, come il Garante ha affermato in più occasioni, il datore di lavoro è tenuto all'individuazione preventiva della lista dei siti considerati correlati alla prestazione lavorativa, nonché dell'adozione di filtri per il blocco dell'accesso a determinati siti o del download di alcuni file. E non sono comunque consentite al datore di lavoro la lettura e registrazione sistematica delle e-mail e delle pagine web visualizzate dal lavoratore, la lettura e registrazione dei caratteri inseriti tramite tastiere e dispositivi analoghi, nonché l'analisi occulta di computer portatili affidati in uso.

Con respiro comparatistico giova dar conto dello “stato dell’arte” in alcuni altri paesi<sup>3</sup>:

- **in Gran Bretagna:** il presupposto giuridico è la proprietà esclusiva dell'imprenditore sui mezzi per l'esercizio dell'attività, che si estende anche a tecnologie e applicazioni come la posta aziendale.
- **in Francia:** il sistema pone l'attenzione sulla necessità dell'impresa di proteggersi, anche dai dipendenti, per evitare abusi o eventi pregiudizievoli nei confronti del datore di lavoro.
- **negli Stati Uniti:** è prevista la responsabilità del datore di lavoro, con relative possibilità di controllo in relazione a specifici temi come il donwload di pornografia, molestie a colleghi via mail, dichiarazioni diffamatorie verso terzi. La Costituzione federale, con il quarto emendamento, difende i dipendenti pubblici da irragionevoli indagini del governo federale e locale.

---

<sup>3</sup> Fonte per approfondimento [www.consulentidellavoro.it/pdf2016](http://www.consulentidellavoro.it/pdf2016)



Ricaviamo conclusivamente alcune regole “d’ingaggio” con ricadute sugli iscritti Assistenti Sociali dipendenti che consigliano estrema prudenza nell’utilizzo dell’account aziendale considerato che la giurisprudenza non ha inteso minare il diritto alla privacy e nemmeno ha affermato che il datore possa “spiare” il dipendente, piuttosto con riferimento al caso deciso è stato ritenuto non irragionevole il bilanciamento tra privacy dei dipendenti ed esigenze datoriali purché:

a) l'azienda informi i dipendenti delle condizioni d'uso della mail aziendale, che vietano o limitano l'utilizzo dell'account per fini personali con compressione dell'aspettativa di riservatezza riposta dai lavoratori rispetto alle loro comunicazioni via e-mail;

b) il monitoraggio delle mail sia limitato nel tempo e nell'oggetto, nonché strettamente proporzionato allo scopo di provare l'inadempimento contrattuale del lavoratore (desunto da altri elementi quali il mancato raggiungimento di obiettivi ed in sintesi una scarsa produttività di caratura tale da legittimare il licenziamento);

c) l'accesso alle e-mail del lavoratore da parte datoriale sia legittimo, fondato sul presupposto della natura “professionale” del contenuto delle comunicazioni;

d) l'identità degli interlocutori del lavoratore non venga rivelata nel giudizio sulla legittimità del licenziamento;

e) l'azienda non abbia accesso ad altri documenti archiviati sul computer del lavoratore. In altre parole il contenuto delle comunicazioni non può essere sindacato da parte datoriale nel giudizio, ma si deve aver riguardo unicamente al carattere personale delle mail inviate nell'orario di lavoro da cui discende (può discendere in tesi) una correlativa riduzione della produttività del dipendente;

f) il dipendente infine può offrire la cd “prova di resistenza” motivando la ragione dell'utilizzo della mail aziendale per fini personali.

Dunque i controlli del datore di lavoro sull'attività lavorativa sono ammissibili nella misura in cui siano strettamente proporzionati e non eccedenti lo scopo di verifica dell'adempimento contrattuale (la prestazione lavorativa cioè l'obbligazione sinallagmatica a carico del lavoratore). Debbono essere limitati nel tempo e nell'oggetto; mirati (dunque non massivi) e fondati sull'inefficienza dell'attività lavorativa del dipendente con l'assorbente avvertenza che debbono essere già previsti nella politica aziendale, di cui il dipendente deve essere adeguatamente informato<sup>4</sup>.

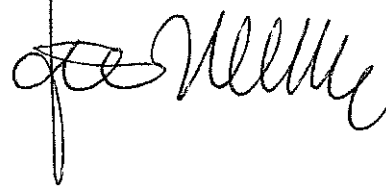
---

<sup>4</sup> Vedi la Raccomandazione sulla protezione dei dati in ambito lavorativo, approvata il 1° aprile 2015 dal Consiglio d'Europa sulla falsariga dei principi affermati dal Garante della Privacy nazionale con le Linee guida del 2007.

Da ultimo poi, per mera completezza, illustro profili di eventuale responsabilità penale a carico dell'Assistente Sociale che rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio. In tal caso, mutuando dalla giurisprudenza in tema di utilizzo del telefono d'ufficio per fini personali al di fuori dei casi d'urgenza o di specifiche e legittime autorizzazioni, potrebbe essere integrato il delitto di peculato d'uso laddove venisse accertata una lesione concreta alla funzionalità dell'ufficio (si esclude che possa ricorrere l'altra eventualità relativa alla produzione di un danno apprezzabile al patrimonio della P.A. o di terzi); cfr. per tutte Cass. pen. Sez. Unite, 20/12/2012, n. 19054 (rv. 255296).

Ritenendo di aver esaurientemente trattato il parere richiesto mi dichiaro a Vostra disposizione per gli eventuali ulteriori chiarimenti e frattanto porgo i migliori saluti.

*Giovanni Cerri avvocato*

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'G. Cerri', written in a cursive style. The signature is positioned below the typed name 'Giovanni Cerri avvocato'.