

## Domanda

Ricordo di aver letto – non saprei dire dove – che esiste una normativa specifica la quale impedisce ai datori di lavoro di «controllare» la posta elettronica dei dipendenti. Mi domando, allora, poiché presso la mia banca tale divieto sia costantemente violato a discapito della riservatezza delle comunicazioni dei lavoratori.

Lettera firmata

## Risposta

Il quesito offre lo spunto per fare alcune rapide considerazioni sui limiti ai poteri datoriali di controllo attraverso strumenti informatici, anche alla luce di un recente provvedimento del Garante della Privacy, (delibera n. 13 del 1° marzo 2007), con il quale sono state fornite indicazioni in ordine all'uso dei computer, internet e posta elettronica. Il provvedimento che, se si vuole, esprime concetti non nuovi, collocandosi nel solco della normativa già a suo tempo dettata dall'art. 4 della legge n. 300 del 1970, aggiorna – utilizzando i principi di pertinenza e di



# Posta elettronica e internet: la privacy va tutelata così

*Le regole aziendali,  
il doppio indirizzo  
e-mail, il fiduciario,  
i siti non accessibili*

di Sofia Cecconi

Consulente legale Fabi nazionale

non eccedenza – la c.d. fattispecie dei controlli “preterintenzionali” del datore di lavoro alla luce dell’evoluzione legislativa imposta dalle direttive comunitarie. La chiave di volta per evitare che lo “strumento di lavoro” si trasformi in uno “strumento di controllo” è costituita dall’obbligo dei 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. L’informativa in questione deve essere comunicata con mezzi adeguati, costantemente aggiornata e presentata ai lavoratori per lettera, a mezzo e-mail, o con affissione in luogo accessibile.

Ma non solo. Il Garante vieta anche la lettura e la registrazione sistematica delle e-mail così come il monitoraggio sistematico delle pagine web visualizzate dal lavoratore, e, a tale proposito, vengono indicate misure tecnologiche e organizzative per prevenire tale possibilità.

Il provvedimento raccomanda l’adozione da parte delle aziende di un disciplinare interno (c.d. policy), definito coinvolgendo le rappresentanze sindacali, nel quale siano chiaramente

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@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 e a inoltrare al titolare quelli ritenuti rilevanti per l’ufficio, ciò in caso di assenza prolungata o non prevista del lavoratore interessato e di improrogabili necessità legate all’attività lavorativa. Quanto al quesito posto, si osserva come - in astratto - sia tuttora consentito al datore di lavoro di visionare la posta elettronica del dipendente, ma - in concreto - sia attualmente imposta al datore stesso l’adozione di specifiche procedure standardizzate per effettuare siffatti controlli.

Riguardo alla giustificabilità degli interessi del lavoratore vi sono diverse alternative: la strada dell’art. 4 della legge 300 del 1970, che conduce all’intervento dell’Ispettorato del lavoro, (oltre che alla possibilità del sindacato di agire per comportamento antisindacale), oppure il ricorso all’autorità giudiziaria, o anche il procedimento dinanzi al Garante.

## Fac simile richiesta pareri legali

Spett.le  
La Voce dei Bancari  
Mensile di FABI – Federazione Autonoma Bancari Italiani  
Via Tevere n. 46 – 00198 Roma

Data .....

II/La sig./sig.ra ....., iscritto/a alla FABI (tessera n° .....,), pone un quesito sul seguente argomento inerente al proprio rapporto di lavoro:

Allega copia della normativa convenzionale di riferimento.

Firma del lavoratore

*Informativa e richiesta di consenso a norma del d.lgs. 196 del 2003 (codice in materia di protezione dei dati personali). I dati della presente scheda saranno oggetto di trattamento informatico e manuale da parte della rivista “La Voce dei Bancari” per le seguenti finalità: a) analisi giuridico-legale; b) risposta al quesito; c) pubblicazione informa anonima sulla rivista “La Voce dei Bancari” del quesito e della risposta. Titolare del trattamento dei dati è la rivista “La Voce dei Bancari” e responsabile è il Direttore della rivista, Paolo Panerai. Le chiediamo di prestare il consenso per il trattamento dei dati anche sensibili contenuti nella presente scheda e nell’allegato promemoria, per finalità editoriali relativamente alla pubblicazione di quesiti e di risposte su “La Voce dei Bancari”.*

Firma del lavoratore

*N.B. Si informano i lettori che la Redazione si riserva di rispondere e di pubblicare solo i quesiti e le risposte di interesse generale.*

## Novità giurisprudenziali

# Crediti di lavoro e prescrizione

La sentenza di cui alla massima in epigrafe si segnala per l’importante principio che riguarda la legittimità dell’interruzione della “prescrizione”, ovvero la perdita del diritto per l’inerzia prolungata del suo titolare, effettuata anche da parte di un soggetto diverso dal titolare del diritto stesso.

La Corte di Cassazione ritiene in questo caso che, ai fini dell’interruzione della prescrizione, sia valida anche l’intimazione scritta ad adempiere fatta da un rappresentante sindacale, il quale dichiari di

agire nell’interesse del lavoratore. La procura per la costituzione in mora, inoltre, può risultare da un comportamento univoco e concludente, il quale può essere posto in essere anche da un mandatario; essenziale è che l’atto sia idoneo a rappresentare al debitore che esso è compiuto per un altro soggetto, nella cui sfera giuridica è destinato a produrre effetti. Si ricorda che, ad esempio, il diritto del lavoratore

alle erogazioni pecuniarie soggiace alla prescrizione quinquennale ex art. 2948, n. 4, c.c. mentre il riconoscimento della superiore qualifica ed il risarcimento dei danni per la mancata promozione (se valutato alla stregua di danno per inadempimento contrattuale e non extracontrattuale), soggiace alla prescrizione decennale (2946 c.c.). Il termine di prescrizione dei crediti di lavoro corre durante il rapporto



## La sentenza

Cassazione, Sezioni Lavoro, 1 giugno 2007, n. 12876

La prescrizione di un credito di lavoro può essere interrotta anche dalla richiesta di pagamento formulata dall’organizzazione sindacale cui il lavoratore è iscritto o ha conferito mandato.

lavorativo per quelle situazioni – come il rapporto di lavoro bancario – che siano assistite dalla garanzia della stabilità (ovvero da regole che evitano al lavoratore il rischio di subire un licenziamento per ritorsione o rappresaglia).

L'avvocato risponde