

La violazione della corrispondenza da parte del datore di lavoro

Spia spione?

I datori di lavoro pubblici e privati non possono controllare la posta elettronica e la navigazione in Internet dei propri dipendenti, salvo casi eccezionali e nel rispetto di determinate regole (Garante), ma non commettono reato (Corte di Cassazione). Dall'apparente contraddizione si esce solo con un disciplinare d'azienda concordato col sindacato.

Domanda

D

Sono una collega iscritta alla Fabi e lavoro presso un ufficio di direzione generale di una banca popolare; a causa del mio lavoro sono titolare di una casella posta elettronica aziendale. Vorrei sapere se il mio datore di lavoro può accedere al contenuto della casella o vi è qualche legge che lo vieta espressamente. (lettera firmata)

Risposta

R

Nella pronuncia del 19 dicembre 2007 n.47096, la Corte di Cassazione Penale, sezione V, ha affrontato il problema della legittimità della condotta di un superiore gerarchico che prende cognizione del contenuto della corrispondenza di posta elettronica di un suo dipendente.

La Corte si chiede se, nel caso preso in esame, venga realizzata la fattispecie di reato della "violazione di corrispondenza" descritta nell'art.616 del codice penale, che incrimina la condotta di chi "prende cognizione di una corrispondenza chiusa a lui non diretta, ovvero sottrae o distrae, al fine di prenderne o di farne da altri prendere cognizione, una corrispondenza chiusa o aperta a lui non diretta, ovvero, in tutto o in parte, la distrugge o sopprime".

La fattispecie di cui sopra trova applicazione, per espressa previsione del 4° comma del medesimo articolo, anche alla materia dell'informatica, con la conseguenza che anche con riferimento alla posta elettronica è configurabile il richiamato reato di violazione, sottrazione e soppressione di corrispondenza.

La Suprema Corte si sofferma, quindi, in particolare sul concetto di "corrispondenza chiusa" ed afferma che la condotta di presa di cognizione è punita, in assenza di sottrazione e/o distruzione, solo con riferimento ad una "corrispondenza chiusa".

Se, al contrario, si tratta di "corrispondenza aperta" è richiesta ai fini dell'incriminazione la sottrazione di essa al destinatario o, comunque, la distruzione dalla sua destinazione.

Quanto detto e considerato ha spinto la

Corte a vagliare la portata del concetto di corrispondenza chiusa, nella materia della posta informatica e telematica (di cui al Suo quesito).

Ora, la Corte ritiene che nel caso di specie, la corrispondenza può essere considerata e qualificata "chiusa" nei confronti di coloro che non sono legittimati all'accesso al sistema informatico di ricezione e invio della posta elettronica, perché è la legittimazione all'uso del sistema informatico ad abilitare il singolo alla conoscenza delle informazioni in esso custodite.

Secondo questo ragionamento, dunque, se il sistema è protetto da una password di accesso, la corrispondenza in esso contenuta è legittimamente conoscibile da parte di coloro che dispongono legittimamente della chiave informatica di accesso, con la conseguenza che nei confronti di tali soggetti la corrispondenza non è da ritenersi "chiusa", ma "aperta".

La circostanza che il superiore gerarchico disponga della password di accesso al sistema di posta informatica del dipendente esclude che la stessa possa essere considerata "chiusa" nei suoi confronti e, pertanto, non è possibile contestare allo stesso il reato di cui all'art.616 codice penale.

Fra l'altro, la Corte osserva anche che la prassi della conoscenza delle password poste a protezione dei dati personali è in linea con il provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 1° marzo 2007 n.13, che autorizza i dirigenti aziendali ad accedere al computer in dotazione ai propri dipendenti, qualora essi siano a conoscenza delle relative condizioni di accesso.

LA SENTENZA

Cassazione Penale sez. V, 19 dicembre 2007 n.47096

"Il datore di lavoro che accede alla posta elettronica contenuta su una casella informatica aziendale di un dipendente non commette il reato di violazione di corrispondenza di cui all'art.616 cod.

pen., in quanto l'esistenza di una chiave di accesso, legittimamente a disposizione del datore di lavoro, non vale a qualificare detta corrispondenza come chiusa".

L'ART. 616 CODICE PENALE

Art. 616 - Violazione, sottrazione e soppressione di corrispondenza

Chiunque prende cognizione del contenuto di una corrispondenza chiusa, a lui non diretta, ovvero sottrae o distrae, al fine di prendere o di farne da altri prendere cognizione, una corrispondenza chiusa o aperta, a lui non diretta, ovvero, in tutto o in parte, la distrugge o sopprime, è punito, se il fatto non è preveduto come reato da altra disposizione di legge, con la reclusione fino a un anno o con la multa da lire sessantamila a un milione. Se il colpevole, senza giusta causa, rivela, in tutto o in parte, il contenuto della corrispondenza, è punito, se dal fatto deriva nocumento ed il fatto medesimo non costituisce un più grave reato,



con la reclusione fino a tre anni. Il delitto è punibile a querela della persona offesa. Agli effetti delle disposizioni di questa sezione, per "corrispondenza" si intende quella epistolare, telegrafica, telefonica, informatica o telema-

Spett.le

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

Data

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

.....
.....
.....

Firma del lavoratore

. 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 in forma 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

tica, ovvero effettuata con ogni altra forma di comunicazione a distanza (1). (1) Comma così sostituito dall'art. 5, L. 23 dicembre 1993, n. 547.

IL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Sintesi del Provvedimento del 1° marzo 2007 n.13

L'intervento del Garante della privacy è stato diretto a contemperare le esigenze dei datori di lavoro ad evitare che in azienda vi sia un uso improprio degli strumenti elettronici aziendali e gli abusi da parte dei dipendenti, con l'esigenza di questi ultimi alla garanzia che sul luogo di lavoro vi sia una adeguata tutela della propria sfera di riservatezza (il così detto bilanciamento degli interessi).

Il Garante ha statuito che i datori di lavoro pubblici e privati non possono controllare la posta elettronica e la na-

vigazione in Internet dei propri dipendenti, salvo casi eccezionali e nel rispetto di determinate regole.

Per garantire che non vi siano controlli mirati sui lavoratori e, quindi, una lesione della loro sfera di riservatezza, con la contestuale necessità di prevenire un uso distorto di Internet e della posta elettronica, il datore di lavoro deve adottare opportune misure organizzative e tecnologiche, nonché accorgimenti preventivi, in modo da ridurre al minimo l'uso dei dati riferiti ai lavoratori e tali misure preventive sono da preferire rispetto a controlli e misure repressive successive.

Il Garante raccomanda ai datori di lavoro l'adozione di un c.d. "disciplinare interno", definito con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali aziendali, in cui sono specificate le regole per l'uso di Internet e della posta elettronica e la possibilità di eventuali controlli; il tutto deve essere portato a conoscenza dei dipendenti o mediante affissione in ba-



chea o attraverso comunicazione personale ai singoli lavoratori.

Ad esempio:

- quali comportamenti non sono tollerati rispetto alla navigazione in Internet (scaricare musica o filmati)
- rispetto alla posta elettronica, se ed entro quali limiti può essere utilizzata per fini personali
- quali informazioni sono registrate e

conservate e quali persone vi hanno accesso

- entro quali limiti e con che modalità il datore di lavoro si riserva di fare controlli conformi alla legge
- quali conseguenze, anche di tipo disciplinare, potranno seguire nel caso si accerti un utilizzo improprio di Internet e della posta elettronica.

Con riferimento specifico alla posta elettronica, il datore di lavoro può:

- valutare la possibilità di attribuire al dipendente un altro indirizzo e-mail per un uso privato
- rendere gli indirizzi di posta elettronica condivisi tra più lavoratori
- concedere al lavoratore la possibilità di individuare un lavoratore c.d. fiduciario che, in caso di sua assenza improvvisa, sia deputato a leggere la posta elettronica e ad inoltrare alla direzione quella ritenuta fondamentale per l'attività lavorativa
- consentire l'inserimento nei messaggi

di un avviso circa la natura non personale della comunicazione.

Viene, infine, ribadito che è fatto divieto di fare controlli mirati sulla navigazione in Internet e sull'uso della posta elettronica (divieto contenuto nello Statuto dei lavoratori all'art 4 comma 1, controllo a distanza dei lavoratori)

I controlli sul rispetto del codice aziendale sono ammessi purché indiretti, non lesivi dei diritti e delle libertà dei lavoratori e, comunque, ispirati ai principi di pertinenza, non eccedenza e di gradualità.

In ogni caso, i controlli legittimi devono essere svolti solo da soggetti preposti al trattamento dei dati incaricati per esempio alla manutenzione dei sistemi, che ovviamente potranno svolgere solo attività strettamente necessarie al raggiungimento delle finalità, senza poter realizzare di fatto controlli a distanza, assolutamente vietati.

BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO

I rimborsi chilometrici da luglio a dicembre

Quando il dipendente usa la sua auto privata...

Le aziende che non hanno un parco autovetture o non ne hanno di disponibili, possono richiedere al dipendente di utilizzare la propria autovettura per lo svolgimento di un determinato incarico (articolo 60 del CCNL). Pur non avendo il dipendente nessun obbligo ad usare la propria autovettura, nel caso di utilizzo l'azienda deve rimborsare i chilometri percorsi sulla base degli importi previsti dall'accordo 4 aprile 2008. Tale accordo introduce un meccanismo di adeguamento semestrale, sulla base delle tabelle ACI, con effetto dal 1°



gennaio e dal 1° luglio di ogni anno. Per il semestre 1° luglio - 31 dicembre 2009 le misure sono indicate nella tabella che segue:

fasce di cilindrata	valori attuali	Valori dal 01.07.2009 al 31.12.2009	% di aumento
autovetture fino a 1.000 cc	0,36	0,35	- 2,7%
autovetture da 1.001 a 1.300 cc	0,43	0,41	- 4,6%
autovetture da 1.301 a 1.600 cc	0,51	0,49	- 3,9%
autovetture oltre 1.600 cc	0,57	0,55	- 3,5%

Nuovi livelli reddituali per il periodo 1° luglio 2009-30 giugno 2010

ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE

A decorrere dal 1° luglio 2009 sono stati rivalutati i livelli di reddito familiare ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare alle diverse tipologie di nuclei.

La legge n. 153/88 stabilisce che i livelli di reddito familiare ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare sono rivalutati annualmente, con effetto dal 1° luglio di ciascun anno, in misura pari alla variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, calcolato dall'ISTAT, intervenuta tra l'anno di riferimento dei redditi per la corresponsione dell'assegno e l'anno immediatamente precedente.

In base ai calcoli effettuati dall'ISTAT, la variazione percentuale dell'indice dei prezzi al consumo tra l'anno 2007 e l'anno 2008 è risultata pari al 3,2%.

In relazione a quanto sopra, sono stati rivalutati i livelli di reddito in vigore per il periodo 1° luglio 2008 - 30 giugno 2009 con il predetto indice.

Collegandosi all'URL http://www.inps.it/CircolariZIP/circolare%20numero%2081%20del%2016-06-2009_Allegato%20n%201.xls, è possibile stampare le tabelle contenenti i nuovi livelli reddituali, nonché i corrispondenti importi mensili della prestazione, da applicare dal 1° luglio 2009 al 30 giugno 2010 alle diverse tipologie di nuclei familiari.

Gli stessi livelli di reddito avranno validità per la determinazione degli importi giornalieri, settimanali, quattordicinali e quindicinali della prestazione.

Le Sedi sono invitate a portare a conoscenza dei datori di lavoro, delle relative associazioni di categoria, dei consulenti del lavoro e degli Enti di Patronato, con ogni possibile sollecitudine, il contenuto della presente circolare, che dovrà essere distribuita unitamente alle tabelle allegate.

