

Il controllo sui lavoratori: raccolta ed utilizzo dei file di log

La questione della liceità o meno del controllo del datore di lavoro sull'utilizzo delle strumentazioni informatiche da parte dei dipendenti, attraverso la raccolta e l'esame dei file di log, oltre ad essere di estrema attualità, è anche una delle tematiche più controverse legate all'interpretazione delle norme esistenti in materia di tutela dei dati personali (soprattutto dopo l'emanazione del DLgs 196/2003, più noto come "Codice sulla privacy") e di diritto del lavoro (in particolare lo Statuto dei lavoratori, L. 300/1970).

Su questo argomento si scontrano diverse opinioni, ma soprattutto entrano in conflitto diritti differenti: quello del lavoratore alla tutela della propria riservatezza e dignità e quello del datore di lavoro alla salvaguardia del patrimonio aziendale e della propria attività.

Dall'interpretazione delle normative vigenti, operata in particolare dalla giurisprudenza, si può oggi affermare che se un controllo intenzionale sull'attività dei dipendenti è sicuramente vietato, un controllo imposto da concrete esigenze organizzative, produttive o di sicurezza è invece possibile a determinate condizioni (i cosiddetti controlli difensivi, ossia quelli posti in essere per tutelare l'azienda da comportamenti colposi o dolosi posti in essere dei dipendenti e in grado di danneggiarla).

Per poter legittimamente raccogliere ed in particolare utilizzare i file di log, infatti, devono essere necessariamente rispettati alcuni principi generali ed in particolare:

- Il principio di trasparenza:*** il datore di lavoro deve informare i propri dipendenti sull'utilizzo che intende fare dei file di log e sulle ragioni che lo rendono necessario
- Principio di finalità:*** il trattamento dei dati riguardanti il lavoratore deve essere finalizzato al perseguimento di interessi legittimi da parte del datore di lavoro e non deve infrangere i diritti fondamentali dei lavoratori (sono in genere considerati legittimi i controlli tesi, per esempio, a garantire la continuità aziendale, a prevenire problemi di sicurezza ed a reprimere i reati)
- Principio di proporzionalità:*** i dati personali risultanti dall'attività di raccolta dei file di log devono risultare adeguati, pertinenti e non eccessivi ai fini del conseguimento dello scopo prefigurato
- Principio di sicurezza:*** il datore di lavoro deve adottare le misure di sicurezza logiche ed organizzative per garantire che qualsiasi dato personale da lui detenuto sia sicuro e protetto contro intrusioni dall'esterno

I principi sopra esaminati costituiscono in realtà un'esplicitazione delle norme di legge ed in particolare del codice sulla privacy e dello Statuto dei Lavoratori e la loro osservanza è anche condizione necessaria per non incorrere nelle sanzioni, anche di carattere penale, dalle stesse previste.

In punto comunque, in attesa di norme di legge specifiche, e considerato che le note di cui sopra derivano da interpretazione, si consiglia la massima prudenza. In ogni caso si considerino le seguenti sentenze:

- Tribunale di Milano - Giudice per le indagini preliminari- Ordinanza del 10 maggio 2002

" tanto meno può ritenersi che leggendo la posta elettronica contenuta sul personal computer del lavoratore si possa verificare un non consentito controllo sulle attività di quest'ultimo, atteso che l'uso dell'e-mail costituisce un semplice strumento aziendale a disposizione dell'utente-lavoratore al solo fine di consentire al medesimo di svolgere la propria funzione aziendale e che, come tutti gli altri strumenti di lavoro forniti dal datore di lavoro, rimane nella completa e totale disponibilità del medesimo senza alcuna limitazione"

- Corte di Cassazione n. 4746 del 3 aprile 2002 (uso illecito del telefono aziendale)

"Ai fini dell'operatività del divieto di apparecchiature per il controllo a distanza dei lavoratori previsto dall'articolo 4 della l. n. 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori) è necessario che il controllo riguardi l'attività

lavorativa , mentre devono ritenersi certamente fuori dall'ambito di applicazione della norma i controlli diretti ad accertare condotte illecite del lavoratore, quali ad esempio i sistemi di controllo degli accessi ad aree riservate, o, appunto gli apparecchi di rilevazione delle telefonate ingiustificate"

- Corte dei Conti Sezione giurisdizionale per la regione Piemonte

FATTO

In seguito a ripetuti problemi al sistema informatico causati da virus provenienti da siti istituzionali il comune di Arona compie ex post un controllo degli accessi effettuati alla rete da parte dei PC dell'ente (controllo dei file di log) e scopre che un dirigente aveva utilizzato la rete rimanendo collegato per molte ore a siti non istituzionali. Il dipendente ha contestato al datore di lavoro la violazione delle norme sulla privacy obiettando il mancato rispetto del divieto di utilizzare impianti audiovisivi e altre apparecchiature volte ad effettuare un controllo a distanza dei lavoratori

DECISIONE

"Il Collegio non ravvisa nell'operato del Comune di Arona alcun comportamento invasivo preordinato al controllo recondito dell'attività del proprio dipendente, ma semplicemente l'impiego, con verifiche svolte ex post, di un tipo di software in uso a molte Pubbliche Amministrazioni in grado di registrare i dati inerenti agli accessi degli utenti collegati alla rete, non solo per finalità di repressione di comportamenti illeciti, ma anche per esigenze statistiche e di controllo della spesa. Del resto, non risulta che i controlli siano stati oncomitanti all'attività lavorativa dell'odierno convenuto, ma sono stati disposti soltanto a posteriori, in funzione di significative e ripetute anomalie rappresentate da incursioni di virus provenienti da siti non istituzionali; l'utilizzabilità e l'efficacia nel presente giudizio dell'intero materiale probatorio raccolto, quindi, non può essere, ad avviso di questi Giudici, posta in discussione".

Avv. Gabriele Faggioli

www.gabrielefaggioli.it

gf@gabrielefaggioli.it