



Dipendenti & internet

Possono i collaboratori usare internet per uso privato sul posto di lavoro?

Il Garante della privacy, con la newsletter n.328 del 22 settembre 2009, ha diramato importanti precisazioni in materia di controllo della navigazione su Internet da parte dei dipendenti.

In particolare ha stabilito che il datore di lavoro non può monitorare in modo sistematico la navigazione di un proprio dipendente su Internet mediante l'utilizzo di un apposito software che registri e memorizzi in chiaro le pagine web visitate, il numero di connessioni e il tempo trascorso sulle singole pagine. Il divieto discende dalla violazione delle norme contenute nello Statuto dei lavoratori (la L. n.300/70, art.4), che non consente il controllo dell'attività dei dipendenti mediante apparecchiature a distanza, a meno che il controllo sia motivato da esigenze organizzative e produttive e sia preceduto da un accordo con le rappresentanze sindacali o dall'autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro.

Entrando più nello specifico la newsletter pone l'accento sul principio secondo il quale è illecito monitorare in modo sistematico pagine e siti visitati ed è illecito monitorare in modo sistematico e continuativo la navigazione in Internet dei lavoratori. Il principio è già stato ribadito dal Garante della privacy che ha vietato ad una società il trattamento dei dati personali di un dipendente e ha segnalato il caso all'autorità giudiziaria. La società aveva monitorato per nove mesi la navigazione on line di un lavoratore attraverso un software in grado di memorizzare "in chiaro", tra l'altro, le pagine e i siti web visitati, il numero di connessioni, il tempo trascorso sulle singole pagine. L'eventuale controllo deve essere introdotto in modo graduale dal datore di lavoro, partendo da verifiche di reparto, d'ufficio e di gruppi di lavoro, fino ad arrivare al controllo individuale. Nel caso della società suindicata non era legittimo, infine, il fatto che a tutti i dipendenti dell'azienda abilitati all'uso della rete Internet fossero state fornite

specifiche istruzioni circa l'utilizzo della postazione informativa individuale, mediante un regolamento aziendale, dove era stabilito che è assolutamente proibita la navigazione in internet per motivi diversi da quelli strettamente legati all'attività lavorativa, sottoscritto per presa visione dai medesimi dipendenti, e l'espressa comunicazione, da parte del datore di lavoro, che sarebbero stati effettuati controlli sulla postazione individuale. Nel definire il reclamo il Garante ha riconosciuto le ragioni del dipendente. L'installazione di un software appositamente configurato per tracciare in modo sistematico la navigazione in Internet del lavoratore viola, infatti, lo Statuto dei lavoratori, che vieta l'impiego di apparecchiature per il controllo a distanza dell'attività dei dipendenti.

A mio parere le normative che regolano gli accessi ad Internet da parte dei dipendenti sono poco conosciute. Tanto è vero che da parte dello stesso Garante della privacy è emersa l'esigenza di prescrivere ai datori di lavoro alcune misure, necessarie o opportune, per conformare alle disposizioni vigenti il trattamento di dati personali effettuato per verificare il corretto utilizzo nel rapporto di lavoro della posta elettronica e della rete Internet.

In questo quadro è opportuno ricordare che:

- Il datore di lavoro renda disponibili indirizzi di posta elettronica condivisi tra più lavoratori (ad esempio, info@ente.it, ufficiovendite@ente.it), eventualmente affiancandoli a quelli individuali (ad esempio, m.rossi@ente.it).
- Il datore di lavoro valuta la possibilità di attribuire al lavoratore un diverso indirizzo destinato ad uso privato del lavoratore.
- Il datore di lavoro metta a disposizione di ciascun lavoratore apposite funzionalità di sistema, di agevole utilizzo, che consentano di in-

viare automaticamente, in caso di assenze (ad es., per ferie o attività di lavoro fuori sede), messaggi di risposta contenenti le "coordinate" (anche elettroniche o telefoniche) di un altro soggetto o altre utili modalità di contatto della struttura. È parimenti opportuno prescrivere ai lavoratori di avvalersi di tali modalità, prevenendo così l'apertura della posta elettronica. In caso di eventuali assenze non programmate (ad es., per malattia), qualora il lavoratore non possa attivare la procedura descritta (anche avvalendosi di servizi webmail), il titolare del trattamento, perdurando l'assenza oltre un determinato limite temporale, potrebbe disporre lecitamente, sempre che sia necessario e mediante personale appositamente incaricato (ad es., l'amministratore di sistema oppure, se presente, un incaricato aziendale per la protezione dei dati), l'attivazione di un analogo accorgimento, avvertendo gli interessati.

- In previsione della possibilità che, in caso di assenza improvvisa o prolungata e per improrogabili

necessità legate all'attività lavorativa, si debba conoscere il contenuto dei messaggi di posta elettronica, l'interessato sia messo in grado di delegare un altro lavoratore (fiduciario) a verificare il contenuto di messaggi e a inoltrare al titolare del trattamento quelli ritenuti rilevanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa. A cura del titolare del trattamento, di tale attività dovrebbe essere redatto apposito verbale e informato il lavoratore interessato alla prima occasione utile.

- I messaggi di posta elettronica contengano un avvertimento ai destinatari nel quale sia dichiarata l'eventuale natura non personale dei messaggi stessi, precisando se le risposte potranno essere conosciute nell'organizzazione di appartenenza del mittente e con le informazioni di carattere personale trattate possono riguardare, oltre all'attività lavorativa, la sfera personale e la vita privata di lavoratori e di terzi.

Il luogo di lavoro è una formazione sociale nella quale va assicurata la tutela dei diritti delle libertà

fondamentali e della dignità degli interessati garantendo che, in una cornice di reciproci diritti e doveri, sia assicurata l'esplicazione della personalità del lavoratore e una ragionevole protezione della sua sfera di riservatezza nelle relazioni personali e professionali (artt. 2 e 41, secondo comma, Cost.; art. 2087 cod. civ.; cfr. altresì l'art. 2, comma 5, Codice dell'amministrazione digitale (d.lg. 7 marzo 2005, n. 82), riguardo al diritto ad ottenere che il trattamento dei dati effettuato mediante l'uso di tecnologie telematiche sia conformato al rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità dell'interessato).

Non a caso, nell'organizzare l'attività lavorativa e gli strumenti utilizzati, diversi datori di lavoro hanno prefigurato modalità d'uso che, tenendo conto del crescente lavoro in rete e di nuove tariffe di traffico forfettarie, assegnano aree di lavoro riservate per appunti strettamente personali, ovvero consentono usi moderati di strumenti per finalità private.

Germogli VIVO... ...il germoglio BIOLOGICO ITALIANO

**NUOVO STABILIMENTO
DI PRODUZIONE ITALIANA**

Via Montaletto, 2446
47522 S. Giorgio di Cesena (FC)

Tel. +39 0 547 322117

Fax +39 0 547 321245

Cell. +39 335 5914389

+39 338 7765339

www.germoglivivo.it

info@germoglivivo.it

Vivo
Germoglia la salute!



Lenticchia

È il più "festaiolo" dei germogli. Fa la parte del leone durante le festività di fine anno, ma viene utilizzato moltissimo durante qualsiasi festa per augurare gioia e fortuna ai commensali, per accompagnare piatti di carne di qualsiasi tipo con il loro sapore estremamente delicato, ma al contempo molto gustoso.

VIVO vi aspetta a Divino Lounge
PAD. A1 - MIA Rimini Fiera
dal 21 al 24 febbraio 2010