



**Linee guida del Garante per la posta elettronica e internet**

**Provvedimento a carattere generale del 01 marzo 2007**

**Roma, 14 giugno 2007**



## Considerazioni preliminari

**L'entrata in vigore della normativa in materia di privacy ha posto importanti rilievi, anche critici, nel rapporto azienda – dipendente.**

Per Es.: note valutative, curricula, certificati medici, videosorveglianza ..... Internet ed e-mail.



## Considerazioni preliminari

**Il Garante per la protezione dei dati personali è intervenuto più volte in materia di rapporto di lavoro.**

**Da ultimo:**

- Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro alle dipendenze di datori di lavoro privati (Deliberazione n. 53 del 23 novembre 2006)**
- Linee guida del Garante per la posta elettronica e internet (Provvedimento a carattere generale del 01 marzo 2007)**

**Provvedimento a carattere generale – 01 marzo 2007**  
**Linee guida del Garante per la posta elettronica e internet**

**Prescrive 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.**



## Principi da rispettare

- a) I sistemi informativi e i programmi informatici devono essere configurati riducendo al minimo l'utilizzazione di dati personali e di dati identificativi in relazione alle finalità perseguite (principio di necessità ex art. 3 del Codice);**
  
- b) Le caratteristiche essenziali dei trattamenti devono essere rese note ai lavoratori (principio di correttezza art. 11, comma 1, lett. a), del Codice);**
  
- c) I trattamenti devono essere effettuati per finalità determinate, esplicite e legittime, osservando il principio di pertinenza e non eccedenza (art. 11, comma 1, lett. b), del Codice: par. 4 e 5).**



## Adempimenti

- **Informativa ex art 13 Codice Privacy;**
- **Disciplinare interno;**
- **Analisi tecnica degli strumenti utilizzati o da utilizzare per il controllo del corretto utilizzo dei dispositivi telematici;**
- **Individuazione ed adozione di misure preventive;**
- **Procedure per l'accesso ai sistemi telematici;**
- **Accordo sindacale;**
- **Individuazione dei soggetti preposti;**
- **Formazione.**





## **Informativa ex art 13 Codice Privacy**

**Le finalità da indicare possono essere connesse a specifiche esigenze organizzative, produttive e di sicurezza del lavoro, quando comportano un trattamento lecito di dati (art. 4, secondo comma, l. n. 300/1970 ); possono anche riguardare l'esercizio di un diritto in sede giudiziaria.**

**Devono essere, tra l'altro, indicate le principali caratteristiche dei trattamenti, nonché il soggetto o l'unità organizzativa ai quali i lavoratori possono rivolgersi per esercitare i propri diritti.**



## **Disciplinare interno**

**Grava sul datore di lavoro l'onere di indicare in ogni caso, chiaramente e in modo particolareggiato, quali siano le modalità di utilizzo degli strumenti messi a disposizione ritenute corrette e se, in che misura e con quali modalità, vengano effettuati controlli.**





## Disciplinare interno

- **E' opportuno adottare un disciplinare interno redatto in modo chiaro e senza formule generiche, da sottoporre ad aggiornamento periodico.**
- **Pubblicizzare adeguatamente il disciplinare verso i singoli lavoratori, nella rete interna, mediante affissioni sui luoghi di lavoro con modalità analoghe a quelle previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, ecc.**



## Disciplinare interno

### Contenuti:

- **comportamenti non tollerati rispetto alla navigazione in Internet (ad es., il download di software o di file musicali), oppure alla tenuta di file nella rete interna;**
- **eventuali modalità di utilizzo anche per ragioni personali dei servizi di posta elettronica o di rete, anche solo da determinate postazioni di lavoro o caselle ricorrendo a sistemi di webmail, indicandone le modalità e l'arco temporale di utilizzo (ad es., fuori dall'orario di lavoro o durante le pause, o consentendone un uso moderato anche nel tempo di lavoro);**



## Disciplinare interno

### Contenuti:

- **informazioni memorizzate temporaneamente (ad es. le componenti di file di log eventualmente registrati) e quali soggetti sono autorizzati ad accedervi;**
- **informazioni eventualmente conservate per un periodo più lungo, in forma centralizzata o meno (anche per effetto di copie di back up, della gestione tecnica della rete o di file di log);**



## Disciplinare interno

### Contenuti:

- eventuali modalità di effettuazione di controlli, anche saltuari o occasionali, da parte del datore di lavoro in conformità alla legge, con l'indicazione delle ragioni legittime – specifiche e non generiche – per cui verrebbero effettuati (anche per verifiche sulla funzionalità e sicurezza del sistema) e le relative modalità.
- precisare l'eventuale inoltro, in caso di abusi singoli o reiterati, di preventivi avvisi collettivi o individuali e dell'eventuale svolgimento di controlli nominativi o su singoli dispositivi e postazioni;



## Disciplinare interno

### Contenuti:

- **conseguenze, anche di tipo disciplinare, dell'utilizzo indebito della posta elettronica e di Internet;**
- **soluzioni prefigurate per garantire, con la cooperazione del lavoratore, la continuità dell'attività lavorativa in caso di assenza del lavoratore stesso (specie se programmata), con particolare riferimento all'attivazione di sistemi di risposta automatica ai messaggi di posta elettronica ricevuti;**



## Disciplinare interno

### Contenuti:

- eventuali modalità di utilizzo personale di mezzi con pagamento o fatturazione a carico dell'interessato;
- misure adottate per particolari realtà lavorative nelle quali debba essere rispettato l'eventuale segreto professionale cui siano tenute specifiche figure professionali;
- le prescrizioni interne sulla sicurezza dei dati e dei sistemi (art. 34 del Codice, nonché Allegato B, in particolare regole 4, 9, 10 ).





## Analisi tecnica degli strumenti

- Il datore di lavoro può riservarsi di controllare l'effettivo adempimento della prestazione lavorativa e, se necessario, il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro.
- Rispettare il divieto di installare apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.
- Il trattamento dei dati che ne consegue è illecito, a prescindere dall'illiceità dell'installazione stessa.
- Ciò anche quando i singoli lavoratori ne siano consapevoli.



## Analisi tecnica degli strumenti

**Non è consentito il trattamento effettuato mediante sistemi hardware e software preordinati al controllo a distanza, grazie ai quali sia possibile ricostruire, l'attività di lavoratori.**

Ad esempio:

- della lettura e della registrazione sistematica dei messaggi di posta elettronica ovvero dei relativi dati esteriori, al di là di quanto tecnicamente necessario per svolgere il servizio e-mail;
- della riproduzione ed eventuale memorizzazione sistematica delle pagine web visualizzate dal lavoratore;
- della lettura e della registrazione dei caratteri inseriti tramite la tastiera o analogo dispositivo;
- dell'analisi occulta di computer portatili affidati in uso.



## **Analisi tecnica degli strumenti**

**E' consentito, per esigenze produttive, organizzative o per la sicurezza sul lavoro (nel rispetto dello Statuto dei lavoratori) l'utilizzo di sistemi che consentono indirettamente un controllo a distanza (c.d. controllo preterintenzionale) e determinano un trattamento di dati personali riferiti o riferibili ai lavoratori.**

## **Individuazione ed adozione di misure preventive**

**Il datore di lavoro è chiamato a promuovere ogni opportuna misura, organizzativa e tecnologica volta a prevenire il rischio di utilizzi impropri e, comunque, a "minimizzare" l'uso di dati riferibili ai lavoratori**



## **Individuazione ed adozione di misure preventive**

**Dal punto di vista organizzativo è opportuno:**

- **valutare attentamente l'impatto sui diritti dei lavoratori;**
- **individuare preventivamente (anche per tipologie) a quali lavoratori è accordato l'utilizzo della posta elettronica e l'accesso a Internet;**
- **determinare quale ubicazione è riservata alle postazioni di lavoro per ridurre il rischio di un loro impiego abusivo.**



## **Individuazione ed adozione di misure preventive**

**Dal punto di vista tecnico è opportuno:**

- adottare tutte le misure tecnologiche volte a minimizzare l'uso di dati identificativi;**
- le misure possono essere differenziate a seconda della tecnologia impiegata (ad es., e-mail o Internet).**





## **Individuazione ed adozione di misure preventive**

### **Per Internet**

- **individuazione di categorie di siti considerati correlati o meno con la prestazione lavorativa;**
- **configurazione di sistemi o utilizzo di filtri che prevengano determinate operazioni (quali l'upload o l'accesso a determinati siti inseriti in una sorta di black list e/o il download di file o software aventi particolari caratteristiche);**



## **Individuazione ed adozione di misure preventive**

### **Per Internet**

- **trattamento di dati in forma anonima o tale da precludere l'immediata identificazione di utenti mediante loro opportune aggregazioni (ad es., con riguardo ai file di log riferiti al traffico web, su base collettiva o per gruppi sufficientemente ampi di lavoratori);**
- **eventuale conservazione nel tempo dei dati strettamente limitata al perseguimento di finalità organizzative, produttive e di sicurezza.**

## **Individuazione ed adozione di misure preventive**

### **Per le e-mail**

- messa a disposizione di indirizzi di posta elettronica condivisi tra più lavoratori, eventualmente affiancandoli a quelli individuali;**
- eventuale attribuzione al lavoratore di un diverso indirizzo destinato ad uso privato;**



## Individuazione ed adozione di misure preventive

### Per le e-mail

- messa a disposizione di ciascun lavoratore, con modalità di agevole utilizzo, di apposite funzionalità di sistema che consentano di inviare automaticamente, in caso di assenze programmate, messaggi di risposta contenenti le "coordinate" di un altro soggetto o altre utili modalità di contatto della struttura presso la quale opera il lavoratore assente;



## Individuazione ed adozione di misure preventive

### Per le e-mail

- consentire che, qualora si debba conoscere il contenuto delle e-mail in caso di assenza improvvisa o prolungata e per improrogabili necessità lavorative, 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.



## Individuazione ed adozione di misure preventive

### Per le e-mail

- **inserimento nei messaggi di posta elettronica di un avvertimento ai destinatari nel quale sia dichiarata l'eventuale natura non personale dei messaggi stessi e sia specificato se le risposte potranno essere conosciute nell'organizzazione di appartenenza del mittente.**





## **Procedure per l'accesso ai sistemi telematici**

**Nel caso in cui un evento dannoso o una situazione di pericolo non sia stato impedito con preventivi accorgimenti tecnici, il datore di lavoro può adottare eventuali misure che consentano la verifica di comportamenti anomali.**

**Le modalità per effettuare tali verifiche devono essere formalizzate in una procedura aziendale che preveda una gradualità dei controlli.**



## Procedure per l'accesso ai sistemi telematici

**La procedura deve prevedere che:**

- Il controllo deve essere preliminarmente fatto su dati aggregati riferiti all'intera struttura lavorativa o a sue aree.**
- Il controllo anonimo può concludersi con un avviso generalizzato relativo ad un rilevato utilizzo anomalo degli strumenti aziendali e con l'invito ad attenersi scrupolosamente a compiti assegnati e istruzioni impartite.**
- L'avviso può essere circoscritto a dipendenti afferenti all'area o settore in cui è stata rilevata l'anomalia.**
- In assenza di successive anomalie non è di regola giustificato effettuare controlli su base individuale.**

**E' esclusa l'ammissibilità di controlli prolungati, costanti o indiscriminati**



## Accordo sindacale

**I trattamenti effettuati dal datore di lavoro, nel rispetto delle misure fino ad ora viste, possono considerarsi leciti se:**

- si rispettano le procedure di informazione e di consultazione di lavoratori e sindacati;**
- si tenga conto delle garanzie e della procedura di accordo prevista dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori.**



## Individuazione dei soggetti preposti

### Responsabili preposti

**E' ritenuta utile la designazione, specie in strutture articolate, di uno o più responsabili del trattamento cui impartire precise istruzioni sul tipo di controlli ammessi e sulle relative modalità.**



## Individuazione dei soggetti preposti

### Incaricati dell'accesso ai dati

- **Nel caso di eventuali interventi per esigenze di manutenzione del sistema, va posta opportuna cura nel prevenire l'accesso a dati personali presenti in cartelle o spazi di memoria assegnati a dipendenti.**
- **Resta fermo l'obbligo dei soggetti preposti al connesso trattamento dei dati (in particolare, gli incaricati della manutenzione) di svolgere solo operazioni strettamente necessarie al perseguimento delle relative finalità, senza realizzare attività di controllo a distanza, anche di propria iniziativa.**



## Formazione

**E' necessario che i soggetti che operano quali amministratori di sistema o figure analoghe siano sottoposti ad un'attività formativa sui:**

- profili tecnico-gestionali e di sicurezza delle reti;**
- principi di protezione dei dati personali e sul segreto nelle comunicazioni;**
- regole di condotta per l'esecuzione delle operazioni connesse al regolare funzionamento dei sistemi.**





# Protection Trade

soluzioni per le aziende

## Grazie per l'attenzione

