



Che limiti esistono per l'uso di Internet in azienda? Nel numero scorso di questa rubrica abbiamo visto che sul tema dell'accesso alla rete imprenditori e dipendenti sostengono interessi in potenziale conflitto tra loro. Certamente è difficile ricomporre in modo equilibrato le diverse ragioni dei lavoratori, gelosi della loro libertà, e dei datori di lavoro, stretti tra responsabilità e doveri di controllo. Tutta la vicenda si gioca sul terreno della privacy e sull'individuazione del confine che deve essere tracciato tra il dovere di controllo da parte dell'azienda ed il diritto di riservatezza del lavoratore. E' naturale che il tema della sorveglianza sul luogo di lavoro sia stato affrontato proprio dai diversi Garanti europei competenti in materia di tutela della riservatezza. In Inghilterra è stato emanato un codice di condotta; in Olanda è stato elaborato uno studio approfondito sul tema e il Gruppo dei Garanti europei ha adottato una raccomandazione generale ed un parere specifico sulla privacy nel rapporto di lavoro. Di quali temi si occupano questi documenti? Dell'uso di strumenti informatici per rilevare la presenza o localizzazione fisica del lavoratore, dell'uso della posta elettronica per comunicare con colleghi o altre imprese, oppure della condivisione di file o cartelle di lavoro, oppure delle misure di sicurezza che l'impresa o il datore di lavoro devono adottare per garantire il segreto industriale o la tutela di informazioni sensibili. Le risposte elaborate dalle aziende per difendersi dai possibili rischi legali connessi all'uso di Internet non sempre sono rispettose delle norme. Ad esempio, il ricorso a "schede informative" distribuite ai dipendenti per chiarire diritti e doveri in tema di trattamento dei dati si risolve in un cumulo di divieti che in realtà non corrispondono allo spirito delle norme (ad esempio, il divieto assoluto di utilizzare la posta elettronica o Internet); in altri casi le imprese fanno firmare ai dipendenti, al momento dell'assunzione, impegnative scritte con le quali essi rinunciano in pratica ad ogni diritto di controllare la gestione dei propri dati - secondo un modello tipicamente americano. I giudici spesso chiamati ad intervenire a seguito di ricorsi presentati dai lavoratori indicano una soluzione molto garantista per il dipendente, anche durante l'orario di lavoro e sul luogo di lavoro, ha il diritto al rispetto della sua vita privata ed, in particolare, la segretezza della corrispondenza. Quindi il datore di lavoro non può accedere a messaggi personali inviati dal dipendente o da questi ricevuti attraverso strumenti informatici

Ancora sull'uso di internet nei luoghi di lavoro: quali limiti?

Di Marco Maglio

Venerdì 14 Luglio 2006 11:13

messi a disposizione del dipendente per svolgere l'attività lavorativa, anche qualora il datore di lavoro abbia preventivamente vietato l'utilizzazione del computer per fini non professionali. Ciò non significa che sia vietata ogni forma di sorveglianza o l'utilizzazione di strumenti di sorveglianza. Ma l'uso dei dati relativi alla navigazione in rete dei dipendenti per fini di monitoraggio deve essere proporzionato alle finalità perseguite. Quindi: sì ai dati raccolti per prevenire reati o controllare fatturazioni, no ai dati raccolti per mere finalità di pressione psicologica o di controllo indiretto sulla produttività dei dipendenti. Sembrerebbe tutto chiaro ma occorre prestare molta attenzione ai limiti effettivi di questo controllo. Va ricordato infatti che recentemente proprio il Garante per la protezione dei dati personali italiano è intervenuto sul tema con un provvedimento, molto discusso, stabilendo che è illecito spiare il contenuto della navigazione in internet del dipendente. Il datore di lavoro non può monitorare la navigazione in Internet del dipendente. Il Garante ha vietato a una società l'uso dei dati relativi alla navigazione in Internet di un lavoratore che, pur non essendo autorizzato, si era connesso alla rete da un computer aziendale. Il datore di lavoro, dopo aver sottoposto a esame i dati del computer, aveva accusato il dipendente di aver consultato siti a contenuto religioso, politico e pornografico, fornendone l'elenco dettagliato. Per contestare l'indebito utilizzo di beni aziendali secondo il Garante sarebbe stato in questo caso sufficiente verificare gli avvenuti accessi a Internet e i tempi di connessione senza indagare sui contenuti dei siti. Insomma, altri tipi di controlli - secondo il Garante, sarebbero stati proporzionati rispetto alla verifica del comportamento del dipendente. La questione promette comunque evoluzioni interessanti. Vale la pena tenersi informati. Per chi vuole saperne di più:

<http://www.garanteprivacy.it/garante/doc.jsp?ID=1229854>