



È ILLECITO IN ASSENZA DI IDONEA POLICY AZIENDALE MANTENERE ATTIVA L'E-MAIL DELL'EX DIPENDENTE

Il Garante della privacy, Antonello Soro, con il provvedimento n. 216 del 4 dicembre 2019 è tornato sul tema delle e-mail aziendali dell'ex dipendente.

In particolare, con il provvedimento in commento il Garante privacy è intervenuto nuovamente sulla tutela della sfera personale dell'interessato in ambito lavorativo **dichiarando illecito il trattamento effettuato da una società, che ha mantenuto attivo l'account di posta elettronica aziendale dopo l'interruzione del rapporto di lavoro**, con contestuale accesso ai messaggi ivi pervenuti.

IL CASO

Con un reclamo presentato in data 31 ottobre 2018, l'ex dipendente di una società ha lamentato al Garante la persistente violazione della disciplina privacy nei suoi confronti, poiché dopo l'interruzione del rapporto di lavoro avvenuto il 10 settembre 2016, la società aveva mantenuto attivo l'account di posta elettronica aziendale individualizzato: nome@azienda.it precedentemente assegnato dell'ex dipendente.

L'ex dipendente ha lamentato, inoltre, al Garante di **non aver mai ricevuto alcuna informativa né policy aziendale** relativa alla possibilità per il datore di lavoro di accedere ai messaggi pervenuti all'indirizzo e-mail aziendale successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. L'interessato era venuto a conoscenza della mancata disattivazione dell'e-mail aziendale solo nel corso di un giudizio promosso dalla società (ex datore di lavoro) davanti al Giudice del



lavoro, avendo quest'ultima depositato in atti un'e-mail giunta proprio all'indirizzo di posta elettronica aziendale dell'ex dipendente.

Dagli accertamenti svolti dal Garante è emerso che **l'account di posta elettronica dell'ex dipendente era rimasto attivo per oltre un anno e mezzo dopo l'interruzione del rapporto di lavoro** e che lo stesso indirizzo **era stato disattivato solo dopo una diffida inviata alla società** in data 24 aprile 2018.

Pertanto, il Garante ha accertato che durante tutto il periodo intercorrente dall'interruzione del rapporto di lavoro e fino alla disattivazione effettiva dell'indirizzo e-mail, la società aveva avuto accesso alle comunicazioni ivi pervenute, alcune delle quali erano estranee all'attività lavorativa.

IL PROVVEDIMENTO DEL GARANTE PRIVACY

Il Garante, richiamate anche le Linee Guida dallo stesso emanate relative all'uso della posta elettronica aziendale e internet, **ha ritenuto illecite le modalità adottate dalla società in quanto non conformi ai principi sulla protezione dei dati**, i quali impongono al datore di lavoro la tutela della riservatezza anche nei confronti dell'ex lavoratore.

La ratio di ciò risiede nella tutela della dignità umana e del pieno sviluppo della personalità nelle formazioni sociali, che trasfuse in ambito lavorativo comportano la ragionevole aspettativa del lavoratore (anche dopo l'interruzione del rapporto stesso) di riservatezza sulla corrispondenza.

LE PRESCRIZIONI DEL GARANTE PRIVACY

Il Garante prevede, infatti, che, successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, il datore, entro un tempo ragionevole, deve **rimuovere gli account di posta elettronica** riconducibili al dipendente e **adottare sistemi automatici volti ad informare i terzi e a fornire loro indirizzi alternativi** a cui potersi rivolgere.

Inoltre, il datore di lavoro deve adottare misure tecniche e organizzative che consentano di impedire la visualizzazione dei messaggi entranti, in modo da contemperare l'interesse del



WEB
clarksonhyde.it



LINKEDIN
Clarkson Hyde
Commercialisti e Avvocati



TWITTER
@ItalyCHI



INSTAGRAM
clarksonhyde_italy



Leggi il nostro
magazine su ISSUU
clarksonhyde-studioassociato

datore di lavoro di accedere alle informazioni necessarie alla gestione della propria attività con la legittima aspettativa di riservatezza sulla corrispondenza del dipendente e dei terzi.

Clarkson Hyde - Studio Associato - rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

A cura del Dipartimento Italiano Legal

Riccardo Pasolini

r_pasolini@clarksonhyde.it

Eugenia Lopresti

e.lopresti@clarksonhyde.it

La presente è da considerarsi quale nota di studio. Quanto espresso non potrà pertanto essere utilizzato e/o interpretato quale parere legale né preso a riferimento da un qualsiasi soggetto o da suoi consulenti per qualsiasi scopo che non sia un'analisi generale delle questioni in esso affrontate. La riproduzione è consentita purché ne venga citato il titolo e la data accanto all'indicazione: Clarkson Hyde, Studio Associato.



Clarkson Hyde Global Offices: Australia | Belgium | Bulgaria | China & Hong Kong | Cyprus | Czech Rep. | Denmark | France | Germany | Greece | Iceland | India | Indonesia | Ireland | Israel | Italy | Kuwait | Lithuania | Luxembourg | Malaysia | Malta | Mauritius | Netherlands | Norway | Pakistan | Portugal | Romania | Russia | Singapore | Slovenia | Spain | Sweden | Switzerland | Thailand | Turkey | UAE | United Kingdom

Clarkson Hyde - Studio Associato - è un'Associazione Professionale regolata ai sensi della Legge 23 novembre 1939 n. 1815 ed è membro del network Clarkson Hyde Global, una associazione globale di commercialisti, avvocati e consulenti fiscali (www.chint.org). Clarkson Hyde Global indica l'organizzazione globale di member firms, ciascuna delle quali rappresenta un'entità legale separata e non un'associazione professionale. Clarkson Hyde Global, "Company Limited by Guarantee" del Regno Unito, non fornisce servizi ai clienti. I servizi sono forniti dalle singole member firms.



WEB
clarksonhyde.it



LINKEDIN
Clarkson Hyde
Commercialisti e Avvocati



TWITTER
[@ItalyCHI](https://twitter.com/ItalyCHI)



INSTAGRAM
[clarksonhyde_italy](https://www.instagram.com/clarksonhyde_italy)



Leggi il nostro
magazine su ISSUU
[clarksonhyde-studioassociato](https://www.issuu.com/clarksonhyde-studioassociato)

