

di *Barbara Iavarone*

Non v'è chi non si renda conto di come *Internet* abbia conquistato un posto ben saldo nella nostra vita quotidiana; sono tanti i modi in cui la Rete delle Reti si è insinuata nei gesti di tutti i giorni, rendendoli poco a poco, ma sempre più significativamente, diversi. Purtroppo, allo svilupparsi di nuove tecnologie non sempre si associa un corrispondente approfondimento delle problematiche che ad esse si collegano, e l'unica preoccupazione rimane quella di acquisire il *know-how* necessario per usufruirne al più presto ed al meglio. Questo è particolarmente vero per ciò che attiene le problematiche di carattere legale, ed un esempio concreto può essere dato dall'uso della cosiddetta *e-mail* aziendale.

È consuetudine sempre più diffusa, nell'ambito di realtà lavorative anche medio-piccole, che il datore di lavoro metta a disposizione dei propri dipendenti un PC dotato di connessione *Internet* e una casella di posta elettronica personalizzata, in modo da rendere possibile l'utilizzo del *computer* per l'accesso alle mille informazioni sempre disponibili su *Internet*, nonché per lo scambio interno ed esterno di comunicazioni e documenti.

Come potrebbe essere possibile svolgere una qualsiasi attività lavorativa oggi, ignorando tutti gli strumenti che la tecnologia offre in termini di rapidità ed efficacia? E tuttavia: quanti di coloro i quali hanno a disposizione, in ufficio, tali mezzi si sono mai chiesti fino a che punto sono liberi di utilizzarli, considerato che questi stessi mezzi consentono al datore di lavoro il più totale controllo delle attività da essi svolte per il loro tramite? In altre parole: qual è, e fin dove si può spingere, legalmente, tale controllo? È lecito che il datore di lavoro verifichi quali siti abbiano visitato i propri dipendenti, quando e per quanto

tempo, e quale sia stato lo scambio di dati fra il loro *computer* e questi siti? È legale che legga le loro *e-mail*, che magari ne usi il contenuto per aprire un procedimento disciplinare contro uno di loro?

A quanto pare, sì. La svolta in campo giurisprudenziale è arrivata con un'ordinanza emessa il 10 maggio 2002 dal Giudice per le Indagini Preliminari presso il Tribunale di Milano.

Questi i fatti. Nel mese di luglio 2001, la dipendente che indicheremo come A., di ritorno dalle ferie, riceveva da parte dell'azienda, propria datrice di lavoro, una lettera raccomandata con la quale le si comunicava il suo licenziamento. Era accaduto che durante il periodo di assenza per ferie di A. la sua responsabile aveva effettuato il controllo "normale e di *routine*" della sua casella aziendale di posta elettronica, al fine di verificare l'eventuale arrivo di messaggi importanti o urgenti da parte di clienti dell'azienda e vi aveva trovato, invece, comunicazioni "inequivocabilmente relative a progetti estranei a quelli attualmente gestiti da A. per conto dell'azienda"; di qui la massima sanzione disciplinare per violazione dei doveri inerenti al rapporto di lavoro.

A fronte di ciò A. sporgeva denuncia contro i rappresentanti legali dell'azienda, sostenendo che con la lettura dei messaggi di posta elettronica contenuti nella propria casella si era concretizzata la fattispecie di reato di violazione di corrispondenza (art. 616 *Codice Penale*), la cui segretezza è garantita costituzionalmente (art. 15). Il GIP, tuttavia, disponeva l'archiviazione del procedimento, con un'ordinanza che a questo punto costituisce una prima decisa presa di posizione giurisprudenziale in materia.

Numerose e tutte delicate sono le questioni giuridiche che rilevano nel caso di specie.

Innanzitutto, il summenzionato art. 616 del *Codice Penale*, che, richiamandosi al principio fondamentale di riservatezza sancito dalla nostra *Costituzione* all'art. 15, definisce il reato di violazione, sottrazione e soppressione di corrispondenza come presa di cognizione, sottrazione, distrazione, distruzione, divulgazione dell'altrui corrispondenza, punendolo, nei casi più gravi, con la reclusione anche fino a tre anni. Tale articolo, così come modificato dalla Legge 23 dicembre 1993 n. 547, si riferisce esplicitamente anche alla corrispondenza "epistolare, telegrafica, telefonica, informatica o telematica ovvero effettuata con ogni altra forma di comunicazione a distanza". Si capisce che una tutela così ampia ha per oggetto non tanto il contenuto della cor-

rispondenza, ma la corrispondenza in sé ed il diritto di tutti noi cittadini alla riservatezza¹.

Se la difesa di un diritto sancito costituzionalmente costituisce un ben valido argomento, anche la disciplina legale relativa al rapporto di lavoro offre senz'altro, in questo caso, altrettanti validi principi di cui tener conto.

L'articolo 4 della Legge 300 del 20 maggio 1970 (*Statuto dei Lavoratori*) disciplina "l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature" che tecnicamente siano atti a consentire un controllo a distanza del lavoratore da parte del datore di lavoro. In particolare, il primo comma di tale articolo vieta tassativamente al datore di lavoro l'installazione di impianti ed apparecchiature che siano specificamente finalizzati al controllo personale o professionale dei lavoratori, per ovvi motivi di tutela della libertà personale, della dignità e della riservatezza, naturalmente sanciti dalla nostra *Costituzione*. Il secondo comma, poi, prevede un'eccezione a tale divieto nel caso in cui siffatti impianti effettuino per il datore di lavoro un controllo per così dire preterintenzionale, ossia nel caso in cui mezzi tecnici approntati dal datore di lavoro non siano diretti ad effettuare tale tipo di controllo anche se ne sono potenzialmente in grado. In questi casi, il principio della libertà organizzativo-lavorativa del datore di lavoro prende il sopravvento, mitigato però in tal caso dall'obbligo, sancito pure dallo stesso comma 2 dell'articolo menzionato, di ottenere il previo consenso all'installazione di siffatte apparecchiature da parte delle organizzazioni sindacali presenti nel luogo di lavoro. Quello del controllo preterintenzionale, peraltro, sembra a prima vista essere proprio il caso che si prospetta nella fattispecie che stiamo prendendo in considerazione. È noto infatti che affinché i diversi *computer* di un ufficio possano collegarsi ad *Internet*, inviare *e-mail*, ecc., devono essere tutti connessi ad un unico *server* specificamente approntato per l'azienda, controllato e gestito da un CED (Centro Elaborazione Dati), che pertanto è anche tecnicamente in grado di analizzare nei dettagli, anche all'insaputa dei lavoratori, la più ampia analisi delle attività e dello scambio dati effettuati dai loro *computer* sulla Rete, nonché di leggere le loro *e-mail*.

Pure degno di nota, infine, potrebbe essere il riferimento alla Legge

¹ Cfr. Sentenza Cass. Penale 10 luglio 1997, n. 8838.

n. 675 del 1996 sulla tutela delle persone relativamente al trattamento dei loro dati personali, la cosiddetta legge sulla *privacy*.

Orbene: ritornando al caso di A., il GIP di Milano con l'ordinanza in discussione ha escluso la possibilità di ricondurre la fattispecie dedotta ad alcuna delle discipline giuridiche sopra brevemente illustrate. Liquidando ogni possibilità di riferimento alla Legge sulla *privacy* come del tutto *inconferente*, l'ordinanza emessa dal GIP parte dal presupposto 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"; esso pertanto "rimane nella completa e totale disponibilità del datore di lavoro senza alcuna limitazione". Non si discute, prosegue il GIP, sulla natura personale dell'indirizzo *e-mail* aziendale, il quale viene infatti concesso in uso al singolo lavoratore; ma la *personalità* dell'indirizzo non ha niente a che fare con la sua *privatezza*. Anche la *user Id* e la *password* di cui il lavoratore è provvisto, e che è legittimato a modificare, hanno come unica funzione quella di proteggere non già la *privacy* personale del lavoratore, bensì l'azienda dall'eventuale accesso da parte di terzi a notizie e dati riservati. Pertanto, quando il lavoratore utilizza il proprio indirizzo *e-mail* aziendale per finalità private "accetta il rischio" che altri dipendenti dell'azienda, la quale è l'unica titolare dell'indirizzo stesso, abbiano accesso alla propria corrispondenza, ad esempio quando viene sostituito da un collega durante le proprie ferie (come nel caso di A.).

Il datore di lavoro non è obbligato a portare a conoscenza del lavoratore in maniera esplicita tale rischio, perché tale consapevolezza deve discendere dalle "doverose conoscenze informatiche" che il lavoratore stesso è obbligato a possedere. V'è di più: chi si trova veramente esposto ad una violazione dei propri diritti, riflette il GIP di Milano, è caso mai il terzo estraneo all'azienda che corrisponda con il dipendente attraverso il suo indirizzo aziendale, nella misura in cui sia convinto che il proprio interlocutore sia una persona determinata, e solo quella; problema, questo, di facile risoluzione, qualora il lavoratore abbia l'accortezza di avvisare il proprio corrispondente *e-mail* del fatto che l'indirizzo usato non è privato ma aziendale. In definitiva, un uso extralavorativo della casella *e-mail* aziendale viene tollerato dalle aziende, ma ciò non muta la "destinazione dello strumento" lavorativo, né il fatto che l'utilizzo di tale mezzo per fini privati debba essere considerato vietato.

Sulla base di queste premesse e in considerazione del fatto che l'accesso alla casella *e-mail* aziendale di A. (per tornare al caso di specie) da parte dei suoi superiori è avvenuto per motivi assolutamente connessi all'attività aziendale ed al solo scopo di acquisire dati ed informazioni necessari all'azienda non altrimenti disponibili, il GIP di Milano ha pertanto archiviato il procedimento iniziato da A. respingendone ogni richiesta. Insomma, il concetto è stato espresso dalla pronuncia giurisprudenziale illustrata in maniera forte e chiara: la casella *e-mail* e la connessione ad *Internet* aziendali possono essere usati legittimamente solo in relazione allo svolgimento della propria attività lavorativa: acquisti *on-line* o chiacchierate in *chat* o *e-mail* personali durante le ore d'ufficio non possono essere ritenuti in alcun modo legittimi. Di più: tali attività potrebbero essere, lungi, come si è visto, dall'essere tutelate in virtù di un *inconferente* diritto alla *privacy*, riguardate come un vero e proprio illecito: di carattere civile, per la violazione del dovere di diligenza del prestatore di lavoro (art. 2104 *Codice Civile*), ma anche di carattere penale, qualora le attività svolte in Rete configurino un'ipotesi di reato (ad esempio, nel caso di visita a siti dal contenuto illegale), del quale, peraltro, l'azienda potrebbe paradossalmente risultare *prima facie* responsabile per svolgersi l'attività in Rete del lavoratore tramite il *server* aziendale!

Il problema è reale; in merito, anche Confindustria si è mobilitata, con la messa a punto di uno schema di regolamento dal titolo *Guida ai sistemi informatici. Linee guida per l'utilizzo dei sistemi informatici aziendali*, che possa aiutare il datore di lavoro a conciliare il diritto ad esercitare "il proprio potere di controllo nell'ambito della gestione del rapporto di lavoro", nonché la libertà di sviluppare in azienda quelle "tecnologie dell'informazione e della comunicazione indispensabili all'accrescimento professionale" anche delle risorse umane con il rispetto della riservatezza del lavoratore a cui comunque lo obbliga l'art. 4 dello *Statuto dei Lavoratori*, evitando in tal senso pronunce giurisprudenziali sfavorevoli. La *Guida* suggerisce di sottoporre all'attenzione di ogni lavoratore un vero e proprio *Regolamento* per l'utilizzo del PC aziendale, da fare sottoscrivere anche telematicamente per presa visione, nonché da affiggere nel luogo di lavoro in maniera accessibile a tutti a termini di Legge (art. 7 *Statuto dei Lavoratori*). Questi i principi basilari che i lavoratori potrebbero essere chiamati a sottoscrivere, chiaramente in futuro: il PC aziendale, fisso o mobile, nonché le sue applicazioni e la casella di posta elettronica aziendale sono strumenti di

lavoro, pertanto possono essere, utilizzati solo per scopi professionali e non anche per scopi personali, né tantomeno illeciti. È vietato installare o scaricare da *Internet software* non consentiti dal datore di lavoro; è vietato scaricare *files* non attinenti alla propria attività lavorativa. I *files* scaricati, ancorché per motivi professionali, devono essere sottoposti al vaglio ed alla autorizzazione del datore di lavoro, ed in ogni caso l'azienda si riserva la facoltà di rimuovere ogni *file* o *software* acquisiti non in conformità del *Regolamento*; è vietato utilizzare la scheda audio o il lettore CD per ascoltare programmi o *files* audio o musicali non strettamente attinenti alla propria attività lavorativa; è vietato navigare in siti non attinenti allo svolgimento delle proprie mansioni; è vietato effettuare transazioni finanziarie, attività di *remote banking*, acquisti *on-line*; è vietato partecipare a *chat line*, *forum*, ecc., specie se caratterizzati da contenuti discriminatori di qualsiasi genere; è vietato partecipare a *forum* o *mailing-list*, inviare o ricevere messaggi a contenuto discriminatorio di qualsiasi genere, inviare documenti di lavoro strettamente riservati che possano essere intercettati dall'esterno; è obbligatorio richiedere l'autorizzazione per ogni comunicazione, interna ed esterna, che contenga impegni per l'azienda. Infine: "poiché in caso di violazioni contrattuali e giuridiche sia l'azienda sia il singolo lavoratore sono potenzialmente perseguibili con sanzioni anche di natura penale, l'azienda verificherà, nei limiti consentiti dalle norme legali e contrattuali, il rispetto delle regole e l'integrità del proprio sistema informatico".

Insomma, un vero e proprio giro di vite mirato a far cessare ogni abuso. Resta da verificarne la corrispondenza con la sostanza dell'art. 15 della *Costituzione*.